

au cœur du social

# OPTIONS

**SERVICE PUBLIC**  
**LE RAIL POUR TOUS**

Page 30

Société générale, Renault, fichiers à fiches que veux-tu, dérapages à la clé... L'entreprise est-elle condamnée à devenir un lieu de méfiances réciproques ? Retours sur une épidémie.  
Pages 18 à 29

## Management

# Tous paranos ?

**ÉTUDIANTS**  
**ÉTRANGERS**

« Dégage » ?

Page 33

# Résister Proposer S'organiser



## *Options* Au cœur du social

L'outil du déploiement de la Cgt  
en direction des ingénieurs,  
cadres, techniciens

## 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 .....

**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 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  
84, av. de la République  
75011 Paris

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

Dépôt légal :  
4<sup>e</sup> trimestre 2011



# éditorial

## Remettre les pendules à l'heure !

**Le jugement de la Cour de cassation** du 29 juin 2011 donne un sérieux point d'appui aux cadres pour redéfinir les forfaits-jours par une maîtrise accrue de leur temps de travail et préserver le bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En déclarant illicites les dispositifs qui mettent en cause le droit à la santé et au repos, la Cour de cassation, reprenant les arguments du Conseil européen des droits sociaux, rappelle les garanties fondamentales de protection de tout salarié. L'Ugict-Cgt a décidé de lancer une campagne « Forfaits-jours : faisons les comptes ! » Elle s'adresse aussi aux salariés non statutaires de la fonction publique assujettis à ce régime. Elle invite tous les cadres et techniciens à regarder de près leur temps de travail, le paiement de leur qualification, leur charge de travail.

Sans référence horaire, et avec une autonomie factice paralysée par une charge de travail indécente, le forfait-jour ne peut être, pour les salariés, un outil de maîtrise de leur temps de travail. La campagne que lance l'Ugict-Cgt (<[www.forfaitsjours.fr](http://www.forfaitsjours.fr)>) vise à médiatiser ces questions, à ouvrir des débats entre salariés et à améliorer des accords collectifs existants.

Nous revendiquons :

- un dispositif d'évaluation, de mesure individuelle et collective du temps de travail. Ce dispositif supposerait de conjuguer une évaluation individuelle de son temps de travail avec des moyens collectifs de suivi des charges et de l'intensité du travail ;
  - la rémunération et la compensation effective des heures supplémentaires. Cela supposerait d'introduire dans les forfaits-jours des seuils trimestriels d'heures travaillées, au-delà desquelles les heures supplémentaires seraient rémunérées et majorées, et/ou ouvriraient des droits au repos compensatoire ;
  - l'introduction de plafonds journaliers, hebdomadaires et annuels dans les forfaits-jours, afin de respecter le droit à la santé en prenant appui sur les références européennes en matière de santé au travail et sur le Code du travail (soit, au plan européen, quarante-huit heures par semaine - dix heures par jour et quarante-quatre heures sur douze semaines consécutives).
- L'encadrement réel des forfaits-jours est à notre portée avec l'obtention de la référence horaire, sans laquelle le forfait-jour est pour nous illicite.

Le *Wall Street management* actuel est fondé sur la surexploitation des salariés. Voilà ce à quoi nous nous attaquons. La question de durée et de charges de travail est liée aux contrats d'objectifs, à l'organisation du travail, aux stratégies de profit. Ensemble nous pouvons remettre la santé au travail et le paiement de la qualification à la place qui leur revient : la première.



CANDILLE / OPTIONS

**Marie-José Kotlicki**  
**SECRETAIRE GENERALE DE L'UGICT-CGT**  
**DIRECTRICE D'OPTIONS**

8 à propos Au fil de l'actualité

**mouvement**

9 **Disparition** Claude Candille...

10 **Banques**  
Démantèlement de Dexia : et après ?

**Salaires**  
Une prime qui tourne à la farce

11 **Austérité**  
Quelque 270 000 manifestants dans toute la France

**Gaz de schiste** Rien n'est réglé

**Airbus** Critères comportementaux d'évaluation remis en cause

12 **SnCF**  
La sécurité, comment ?



LAURENT COMBET / MAXPPP

14 **Croissance**  
**Sortir de la crise par le haut**  
**Entretien** avec Henri Sterdyniak, directeur du département "économie de la mondialisation" de l'Ofce

16 **Cadres**  
Comment maîtriser son temps de travail ?

17 **Etats-unis**  
L'Afl-Cio au côté des Indignés

**Grèce** A court de médicaments

**Construction**  
Une campagne internationale

**ENCART CENTRAL**

• Options Mines-Energie (16 pages)

**focus**

**MANAGEMENT**



**Tous paranos ?**

**Pages 18 à 29 :** Ici, la lettre d'un corbeau suffit à faire basculer le destin de trois cadres. Là, un ex-flic transforme une mission de sécurité en roman d'espionnage. Ici encore, des cadres élaborent une typologie du personnel qui s'inscrit dans une logique d'élimination. Ailleurs, des personnalités de l'audiovisuel s'espionnent à puces que veux-tu... Comment en est-on arrivé là? Si le patronat veut sortir de cette dérive, il lui faut restaurer le travail et les droits, mettre fin aux « barbouzeries » et au chantage à l'emploi, à l'individualisation des salaires et à la déshumanisation des organisations du travail. A cet égard, la paranoïa patronale est un risque psychosocial, et le syndicalisme a intérêt à reprendre la main sur le travail en recréant des perspectives collectives et le goût de vivre ensemble. Alors ? Est-il possible de passer du « management par l'angoisse » à une reprise de contrôle collective ?

**Table ronde** avec Mireille Gueye, Danièle Linhart, Christian Jacques, Gregory Saint-Michel, Valérie Géraud

**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

- 30 SnCF**  
Coup d'envoi des Etats généraux du service public ferroviaire



STEPHANE LARTIGUE / MAXPPP

- 32 Enseignant**  
Métier de vaut rien
- 33 Etudiants étrangers**  
Prends ton diplôme et dégage !
- 34 Bloc-notes**  
Ugict : agenda et rendez-vous

## terrains



FRANCK FERNANDES / MAXPPP

- 35 Flexibilité**  
La preuve par la crise
- 36 Rupture conventionnelle**  
Près de 500 000 départs en deux ans

## droits

- 37 Evaluation du travail**  
Le droit encadre le pouvoir de l'employeur
- 38 Fonction publique**  
Institution d'une prime d'intéressement à la performance collective

## hors champs

- 40 Louvre** Exposition  
Regard en arrière sur la Macédoine dans l'Antiquité
- 41 Compiègne** Dans le sillage de l'épopée napoléonienne
- 42 Exposition**  
Pour voir Munch beaucoup plus loin que son tableau "le Cri"



© ADAGP, PARIS 2011

## platines

- 45 Compilations** Un XX<sup>e</sup> siècle français

## bouteilles

- 45 "Petits crus"** Crise dans le Bordelais

## lire

- 46 Les polars** PRIX LITTÉRAIRE Violeta Negra
- 47 Les romans** PÉTROLE L'urine de Dieu

## hors champs

- 48 Fichiers**  
L'Histoire dans ses petits papiers...



C. BAUER - L. CLIVET / ARCHIVES NATIONALES

- 50 Fichiers**  
Quand le présent atteste de l'Histoire

## sélection

- 51 Les livres du mois**

## grilles

- 52 Echecs et mots croisés**

# à propos

## Vie et transfiguration du Sénat

A gauche! Le Sénat avait été créé pour ancrer la démocratie dans des campagnes réactionnaires. L'impossible s'est produit, et l'honorable assemblée a passé l'arme à gauche. Le Sénat est mort, vive donc le Sénat. Comment a-t-on pu en arriver là? Comment Nicolas Sarkozy a-t-il pu perdre ce qu'aucun président de droite n'avait perdu avant lui? Essentiellement en appliquant sa politique. A force de réforme de carte judiciaire, de fermetures de services publics, de réforme des collectivités territoriales et de transferts de charges, le gouvernement s'est fait détester dans les provinces, y compris chez des grands électeurs dont les préférences ne sont pas à gauche. L'application de la Rgpp, les suppressions de fonctionnaires et les restructurations parfois kafkaïennes qui s'ensuivent ont agacé les élus, largement au-delà des étiquettes et des appartenances. Les « affaires » qui empuantissent l'atmosphère n'auront sans doute pas aidé les troupes de Nicolas Sarkozy. Mais la mécanique de la défaite s'est jouée ailleurs. Les votes se sont faits sur le bilan, sur l'impact des politiques menées, un peu comme si le réel reprenait la main sur les choix idéologiques, au mauvais sens du terme. Autrement dit, les mirages libéraux ne font plus guère illusion, même chez leurs thuriféraires naturels. Plus intéressant encore, pendant deux jours, la majorité présidentielle a tenté de faire passer le message qu'elle pouvait – à coups de débauchages – obtenir la présidence du Sénat, bien qu'étant minoritaire dans l'assemblée. Et elle a senti monter des fonds du pays un refus net de ce qui était alors



perçu comme un pur tripatouillage. L'opinion publique a clairement fait sentir qu'elle jugerait sévèrement qu'un vote, fût-il au suffrage indirect, soit détourné par des accords aussi indignes qu'obscurs. Bref, la démocratie a joué et gagné. Avec pour conséquence de « geler » un certain nombre de projets funestes de l'actuelle majorité, ce qui n'est pas négligeable. Et, au-delà, de contribuer à la réhabilitation d'un paysage politique en grande déshérence.

## Vie et transfiguration de Steve Jobs

Donc, le génial patron d'Apple est mort. Génial? Steve Jobs l'était, à sa manière, qui consista à inventer des interfaces rendant maniables et accessibles de complexes technologies afin de vendre des objets informatiques à forte projection narcissique et affective. L'auteur de ces lignes, lui-même utilisateur d'un iPhone et d'un Mac, sait de quoi il parle... Pour autant, l'homme ne fut ni un grand inventeur, ni un grand chercheur, ni un grand scientifique. Mais, grand facilitateur technologique, il a contribué à changer la vie de centaines de millions de personnes. Ce n'est pas rien, chapeau l'artiste! Reste que l'on peut s'étonner devant l'ampleur du deuil qui a frappé la planète, comme un tsunami sans guère de précédent depuis la mort de Lady Di. Peut-être est-il encore trop tôt pour le dire, mais



on doit ici rappeler que, dans « génial patron », il y a patron. C'est le côté obscur de Steve Jobs, qui aura parfaitement incarné un management de despotisme éclairé et les outrances d'un capitalisme mondialisé. Sa réputation de gourou autoritaire, à la limite du sectaire, était connue et établie. Travailler pour l'entreprise à la pomme s'apparentait parfois à une entrée en religion, et les travailleurs de ses entreprises sous-traitantes en Chine ont eu à connaître la férocité de leur donneur d'ordres ainsi que d'effroyables conditions de travail, génératrices de suicides. Certes, l'action d'Apple avait une valeur élevée; mais cette valeur a eu son prix humain et social. Enfin, et d'un point de vue sociologique, Apple a construit son succès – et ce fut l'un des coups de génie de Steve Jobs – sur une déréglementation des productions et des offres culturelles par une approche strictement consumériste et individuelle. C'est sans doute ce qui explique cette transfiguration emblématique, non pas de l'informatique, mais d'un processus globalisé d'individuation.

## Vie et transfiguration de Wall Street

Soyons ici honnêtes : on n'y croyait pas. Nous annonçons dans ces mêmes colonnes, le mois dernier, avec un zeste de sarcasme, la tentative de centaines de New-Yorkais de transfigurer Wall Street en quartier général de la protestation sociale. Eh bien, nous avons tort, et ils avaient raison. En un mois, les quelques centaines sont devenus quelques milliers et ont créé l'événement par leur nombre, leur détermination et la répression qu'ils ont eu à essayer. Ainsi, l'indignation qui déferle en Europe se donne aussi libre cours devant le temple de la haute finance mondiale. Et donne à voir les ravages des crises financières et économiques qui secouent la société américaine. Que disent-ils donc ? Que les inégalités sont devenues trop grandes ; qu'il n'est pas normal que 1 % de la population ait tout alors que les 99 % restants n'ont rien. Bref, c'est la révolte des chômeurs, des travailleurs précaires et autres sacrifiés. Le refus d'avoir à choisir entre loyer et nourriture. Jeunes pour la plupart d'entre eux, les manifestants appartiennent aux catégories moyennes, plutôt *white collars* que *blue*, sont qualifiés et convaincus que le système d'organisation de leur société les sacrifie sans état d'âme. La plupart d'entre eux ont vraisemblablement eu des iPhones et n'ont sans doute plus les moyens d'en posséder. Reste le papier. Ils sont nombreux à porter pancarte attestant de leur parcours, leurs problèmes, leur protestation. Bref, à raconter leur histoire. Laquelle fait des émules. Signe que, même très individuées, les histoires personnelles s'agrègent parfois pour former un récit plus vaste, plus collectif. Un récit d'espoir, repris d'une affirmation qui a marqué la conscience américaine : « Yes, we can ! »

Pierre TARTAKOWSKY

## DISPARITION CLAUDE CANDILLE...

DE LUI, IL NOUS RESTERA NOS SOUVENIRS ET SES PHOTOS. BEAUCOUP DE PHOTOS. PAS DE LUI, DES AUTRES.



DK

Claude Candille, photographe de son métier, nous a quittés, beaucoup trop tôt, nous laissant tristes, démunis, désespérés.

Journaliste dans l'âme, Claude avait choisi la photo pour informer et la presse militante pour témoigner. Cette préférence l'avait conduit de longue date à devenir l'un des collaborateurs les plus fidèles de la presse de la Cgt ; ainsi illustrait-il les reportages de *la Vie ouvrière* et d'*Options*. C'est à travers son regard que des milliers de lecteurs découvraient la

musique d'une manifestation parisienne, la couleur d'une occupation d'usine, une colère pourtant lointaine. Tel est le miracle de la photo, tel était le talent de Claude. Il l'exerçait avec les syndicalistes, les travailleurs et la lumière. Il avait, avec les premiers, un franc parler d'autant plus spontané que syndicaliste, il l'était lui-même. Membre du Syndicat national des journalistes Cgt, il y avait assumé des responsabilités nationales et, à ce titre, avait siégé à la Commission de la carte professionnelle, y forçant le respect des employeurs par son sérieux et sa détermination. Avec les salariés, il n'était que tendresse. La plupart du temps, il les rencontrait aux prises avec l'adversité ; en lutte, comme on dit. Il savait incorporer cette tendresse mâtinée de colère à ses clichés qui, de ce fait, cessaient d'en être pour devenir des témoignages de haute humanité. La lumière était son cauchemar, son obsession, son éternel *challenge*. Il y en avait toujours trop. Ou pas assez. Le ciel était trop couvert, les néons trop froids, la clarté trop vive. Il était sur le sujet aussi inquiet qu'intarissable, perfectionniste surtout, au-delà du raisonnable. Nous en riions sous cape car, finalement, la photo était au rendez-vous, impeccable. Nous en riions comme on rit d'un ami, ce qu'il était. Militant dans l'âme, amoureux du ballon ovale, Catalan aussi bien de naissance que de préférence, il bousculait la vie par choix, par conviction, par joie.

Les manifestations devront désormais se passer de son éternelle présence. A Dominique, sa femme et notre camarade, à ses enfants, nous disons notre peine. *Options*, dont il était le plus ancien salarié, devra apprendre à informer sans lui. ◀

La rédaction



## BANQUES DÉMANTÈLEMENT DE DEXIA: ET APRÈS?

Trois ans après un premier sauvetage opéré par les Etats belge et français, la banque Dexia, aujourd'hui en situation de faillite, a amorcé, au début d'octobre, son démantèlement pour pouvoir subsister. A l'heure où nous écrivons, le plan prévoyait, d'une part, la création de ce que l'on a appelé une «*bad bank*» qui aurait



FELIX KINDERMANN / DPA / MAXPPP

pour vocation de gérer les actifs à risques du groupe; la création, d'autre part, de plusieurs entités séparées. Du côté belge, c'est une nationalisation de Dexia Banque Belgique, spécialisée dans la banque de dépôt, qui a été annoncée, l'Etat en prenant le contrôle à 100%. Coût de l'opération: environ 4 milliards d'euros. Dans un communiqué, le Syndicat des employés, techniciens et cadres de la Fgtb dit vouloir être certain «*qu'il ne s'agira pas d'une étape transitoire pour une vente ultérieure au plus offrant, sans que des garanties soient offertes par le repreneur au niveau de l'emploi en Belgique*».

Du côté français, un dispositif de double garantie à apporter aux portefeuilles de pertes des collectivités, via une structure contrôlée par la Caisse des dépôts et consignations, a été présenté en conseil des ministres, le 12 octobre dernier. Ce dispositif a fait l'objet d'un collectif budgétaire qui devait être débattu au Parlement à la mi-octobre. Alors que Dexia apparaît, après la crise financière de 2008, comme la première banque victime de la crise de la dette, la Cgt rappelle que la banque franco-belge a aussi mis en œuvre «*une politique désastreuse tournée vers la spéculation et la maximisation des bénéfices*». Les salariés mais aussi les collectivités, frappées par les surcoûts de certains emprunts toxiques, en payent aujourd'hui le prix. Face à cela, la Cgt propose la création d'un pôle financier public et réaffirme la nécessité d'imposer aux banques des missions d'intérêt général. Ce pôle financier se présente comme une mise en réseau d'un ensemble d'institutions économiques et financières de statut public et semi-public exerçant, justement, des missions d'intérêt général. Placé sous contrôle public et social, ce pôle serait notamment dédié, explique la Cgt, «*au soutien et au développement des activités productives, de l'emploi et des services publics dans les territoires*». C.L.

## SALAIRES UNE PRIME QUI TOURNE À LA FARCE

Les négociations concernant la prime sur les dividendes devraient être bouclées à la fin du mois. Le gouvernement, qui espérait s'en servir pour calmer l'impatience des salariés, sait déjà qu'il va devoir déchanter. Un premier bilan vient de tomber: au lieu d'une prime de 1 000 E, les entreprises concernées, celles de plus de cinquante salariés qui, depuis le 1<sup>er</sup> janvier, ont versé des dividendes en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents, n'ont accordé que quelques centaines d'euros à chacun de leurs salariés. Selon le cabinet Deloitte, qui a interrogé une quarantaine de grosses sociétés concernées par la mesure, le niveau médian des sommes allouées se situe autour de 300 euros; les entreprises les plus généreuses ayant versé 600 euros en moyenne, les moins généreuses une prime de moins de 150 euros... Chez Securitas, la prime n'a pas dépassé 3,50 euros. Faut-il voir là l'explication de la multiplication des conflits sur les salaires? La lettre *Gestion sociale*, en tout cas, en fait l'hypothèse. «*Loin d'apaiser les revendications salariales, écrivait-elle déjà en juin, la prime liée aux dividendes semble les attiser. La tendance est à comparer, d'un côté le bénéfice par action distribué, de l'autre les augmentations proposées.*» M.H.



MICHELE COSTANTINI / ALTOPRESS / MAXPPP

### FONCTION PUBLIQUE: LES INÉGALITÉS SALARIALES HOMMES-FEMMES PERSISTENT

2 604 €

net dans la fonction publique d'Etat, contre 2 225 pour les femmes, 1 920 € contre 1 742 pour les femmes dans la territoriale, 2 561 € contre 2 017 dans l'hospitalière: les salaires moyens dans les fonctions publiques, en 2009, témoignent que les inégalités hommes-femmes y persistent. D'autant que les femmes sont toujours moins représentées dans les postes de direction: 21,4% dans la FP d'Etat, 18% dans la territoriale et 42% dans l'hospitalière. Même à des postes de cadres, les disparités restent fortes: 4 021 € contre 3 498 (hors enseignants) pour la FP d'Etat, 3 457 € contre 2 891 dans la territoriale, 5 199 € contre 4 039 dans l'hospitalière.



## AUSTÉRITÉ

# QUELQUE 270 000 MANIFESTANTS DANS TOUTE LA FRANCE



J.-B. LE QUÈRE / MAXPPP

Malgré l'absence de trois organisations syndicales, l'appel à faire du 11 octobre une journée interprofessionnelle de mobilisation pour « une autre répartition des richesses », la « défense de l'emploi, des salaires et de la protection sociale » a été un succès. A l'appel de la Cgt, de la Cfdt, de la Fsu, de l'Unsa et de Solidaires, quelque deux cent soixante-dix mille personnes ont défilé ce jour-là dans cent cinquante villes de France. Salariés du public et du privé, chômeurs ou retraités, mais aussi lycéens et étudiants, tous sont venus grossir des cortèges contre les licenciements et pour des hausses de salaires, pour la défense des services d'éducation et de santé et contre la précarité. A Marseille où il s'était rendu, Bernard Thibault a appelé le gouvernement à « changer d'optique ». « Loin de nous sortir de la crise économique, a-t-il expliqué, l'austérité salariale et la précarité sociale nous enferment dans la récession. »

Organisée quelques jours après une journée nationale d'action de grande ampleur au Portugal, en marge de manifestations organisées ces dernières semaines contre l'austérité à Manchester, Rome ou Madrid, l'initiative syndicale française confirme la montée de la combativité que l'on constate dans toute l'Europe contre les politiques économiques et sociales mises en œuvre contre la crise. « Il y a urgence à mettre en œuvre des [...] alternatives », a déclaré, dans un communiqué du 12 octobre, la Cgt. La Confédération assurant à cette occasion son intention de poursuivre dans sa démarche « offensive » et « unitaire en toute circonstance ». Chaque avancée gagnée par les salariés, explique-t-elle, inversera la répartition des richesses créées et représentera des milliards d'euros aux niveaux national et européen permettant « de transformer réellement et durablement le travail, d'augmenter le pouvoir d'achat, de garantir une protection sociale de qualité et de développer des services publics en capacité de répondre aux besoins sociaux ». Sa priorité, au lendemain de cette journée : soutenir et développer les actions des salariés « sur chaque lieu de travail » pour « une véritable alternative à la crise ». M.H.

## GAZ DE SCHISTE RIEN N'EST RÉGLÉ

En vertu de la loi du 13 juillet 2011, qui interdit la technique de la fracturation hydraulique « pour l'exploration et l'exploitation des mines d'hydrocarbures liquides ou gazeux », les permis de recherche accordés à Schuepbach Energy, dans les Cévennes, et chez Total, près de Montélimar, ont été annulés, au début d'octobre, à la suite d'une visite du président de la République dans cette région... Les titulaires des permis concernés avaient jusqu'au 13 septembre pour préciser s'ils étaient en mesure d'utiliser une autre technique pour forer les sous-sols, ce qui n'est pas le cas. Mais l'administration doit en fait se prononcer sur soixante et un autres dossiers – le ministère de l'Industrie ayant même assuré qu'ils pourraient être consultés en ligne – sans, pour l'heure, être passée aux actes. La pression des multiples associations et organisations ne faiblit donc pas. Une nouvelle proposition de loi a été présentée, le 6 octobre, et rejetée : elle proposait, pour plus de clarté, que tous les permis soient abrogés, que l'exploitation et l'exploration soient mises en arrêt tant que d'autres techniques n'apportent pas



TIM SOMERSET / MAXPPP

la preuve de leur efficacité et de leur innocuité pour l'environnement. Le syndicat Cgt de Total a pour sa part diffusé un document de quatre pages <sup>(1)</sup>, dans lequel il détaille sa position : non à la fracturation hydraulique, oui à la poursuite des recherches pour quantifier la présence des gaz et huiles de schiste dans le sous-sol français et pour trouver un jour les moyens techniques d'exploiter ces « ressources précieuses ». V.G.  
(1) <<http://ep.cgt-total.org/>>.

## AIRBUS CRITÈRES COMPORTEMENTAUX D'ÉVALUATION REMIS EN CAUSE

La cour d'appel de Toulouse a ordonné, le 21 septembre, la suspension du dispositif d'évaluation « P&D » (Performance & Développement) d'Airbus Opérations (lire page 37). La société comptait intégrer des critères comportementaux (« The Airbus Way ») dans le processus d'évaluation des cadres dont dépend le versement des primes, qui représentent 12 % de la masse salariale destinée aux cadres, et par ailleurs instaurer des quotas de salariés accédant aux primes par niveaux de performance. La cour d'appel a estimé que les institutions représentatives n'avaient pas été sérieusement consultées sur l'instauration de ces pratiques et que déterminer la capacité de quelqu'un à « agir avec courage » ou « faire face à la réalité » n'a rien à voir avec l'évaluation objective de l'activité d'un salarié. Ce procédé relève plus d'« une approche disciplinaire » et s'avère donc « non conforme aux exigences légales ». La Cgt d'Airbus et l'Ugict, déboutés de leur requête en février, se félicitent de ce nouveau jugement et soulignent que « l'heure n'est pas à un mode de gestion fondé sur le conformisme et la soumission [...] mais sur l'engagement des salariés dans des projets industriels et commerciaux dynamiques, dans lesquels leurs compétences sont enfin utilisées dans le sens du développement et du progrès social ». V.G.

# LA SÉCURITÉ, COMMENT?

Jeudi 6 octobre, un contrôleur de la Sncf est grièvement blessé de plusieurs coups de couteau dans le train 4310 Lyon-Strasbourg. Immédiatement après, les personnels de la Sncf exercent pendant vingt-quatre heures leur droit de retrait, conformément au droit du travail. Un mouvement dont la dimension généralisée et nationale témoigne d'un malaise profond.



## UN CONTEXTE DÉGRADÉ

Sans instrumentaliser la situation, la Cgt attend de la Sncf des réponses concrètes aux revendications des cheminots, afin en particulier de réhumaniser les gares et les trains. Au fil des ans, en effet, la situation sur le terrain s'est dégradée sous l'effet des contraintes budgétaires et des logiques de rentabilité financière : fermeture de guichets, gares fermées à l'heure des premiers trains du matin, réorganisation de la police ferroviaire qui a perdu en proximité, absence de contrôleurs de métier sur certains trains... En dix ans, trente mille emplois de cheminots ont été supprimés.



## UNE TABLE RONDE SUR LA SÛRETÉ

Programmée avant l'agression du contrôleur, une table ronde sur la sûreté a réuni, le 10 octobre, la direction de la Sncf et les organisations syndicales. Plusieurs décisions ont été prises. D'abord la mise en place, sur certains trains ciblés, d'un « accueil filtrage » des billets avant la montée dans le train. Cela créera cent emplois supplémentaires de personnels d'escale. Deuxième décision : l'augmentation du nombre de contrôleurs (+ 150) en anticipant en partie sur les recrutements de 2012. Enfin, une formation sûreté sera mise en œuvre dans les établissements, l'objectif étant de former tous les contrôleurs d'ici à deux ans. Des avancées partielles.

## LA CGT POUR UNE APPROCHE TRANSVERSE

La Cgt propose de traiter la question de la sûreté de manière « transverse », en s'appuyant sur la réalité des particularités locales, et pas seulement sous l'angle du contrôle. Ce qui implique, notamment, de réviser les méthodes de management, mais aussi d'analyser la relation avec les usagers dans un contexte de dégradation de la qualité de service. Parmi les propositions concrètes : mettre en place un filtrage d'accueil sur des trains et des horaires cibles ; travailler dans les régions et les localités, à partir des besoins, sur les moyens en personnel nécessaires pour réhumaniser les trains mais aussi les gares ; maintenir dans toutes les gares des guichets ouverts... Une nouvelle table ronde dite « transverse » sera réunie à la fin novembre.





BERTRAND CLECH

# SORTIR DE LA

Renouer avec la croissance et le développement social, c'est possible. Pour cela, il faut rompre avec la logique financière qui guide les politiques mises en place en Europe depuis plus de trente ans. Le propos d'Henri Sterdyniak.

## ENTRETIEN

AVEC

**HENRI STERDYNIAK**

DIRECTEUR DU DÉPARTEMENT  
"ÉCONOMIE DE LA MONDIALISATION"  
DE L'OFCE <sup>(1)</sup>

**Réduire le poids de la dette nécessite une politique de croissance. Ce que les partisans de l'ajustement structurel européen oublient trop souvent, c'est que les échanges commerciaux en Europe se font essentiellement à l'intérieur de cet espace.**

– **Options:** *On nous le dit, on nous le répète: il est urgent de réduire les dépenses publiques. Qu'en pensez-vous. S'agit-il là d'une nécessité, ou la crise n'est-elle finalement qu'un alibi?*

– **Henri Sterdyniak:** Cela fait plus de trente ans que l'Europe se construit sur le modèle libéral, modèle pour lequel toute dépense publique ou sociale doit être perçue comme un coût qu'il faut réduire. Cette injonction qui est faite aux Etats aujourd'hui n'est que la poursuite de la stratégie développée depuis des années et dont le pacte Euro plus est le dernier avatar. Les politiques d'austérité imposées aujourd'hui en Europe sont dans la continuité de celles qui existent déjà depuis des années. C'est la «stratégie du choc»: profiter d'une crise pour imposer des réformes libérales.

– *Nous ne sortirons pas de la crise par une réduction des dépenses publiques?*

– Non. Ce n'est pas une hausse excessive des dépenses publiques qui est responsable de la crise. Parce qu'elles brisent la croissance et enfoncent les Etats dans des cercles vicieux récessifs, les politiques d'austérité ont des effets catastrophiques sur les économies. Preuve, s'il en est, l'effondrement de la Grèce, qui en quelques mois a vu son produit intérieur brut chuter de 12%... Dans ces conditions, les rentrées fiscales s'effondrent, les objectifs de solde public ne peuvent être atteints. Les marchés ne sont pas rassurés. En fait, la zone euro est menacée d'un scénario catastrophe. Les marchés ont commencé à spéculer contre les pays fragiles de la zone. Cela a provoqué des hausses de taux d'intérêt dans les pays attaqués et la

mise en place de politiques d'austérité, qui ont fait chuter la croissance. Les banques sont fragilisées par les pertes sur les titres publics qu'elles détenaient, par la chute de la Bourse, par la faible croissance. La situation est sans issue: on demande aux Etats de recapitaliser les banques, mais cela risque de fragiliser les Etats, qui devront faire encore plus d'austérité, donc couper dans les dépenses publiques, ce qui nuira à la croissance. Les marchés hystériques entraînent l'Europe à sa perte.

– *Pourquoi alors continue-t-on de marteler que c'est en réduisant les dépenses publiques que l'on peut réduire la dette?*

– Parce que certains y ont intérêt. La dynamique de la dette publique dépend de plusieurs facteurs: non seulement du niveau des déficits primaires, mais aussi de l'écart entre le taux d'intérêt et le taux de croissance nominal de l'économie. Si ce dernier est plus faible que le taux d'intérêt, la dette s'accroît mécaniquement par effet «boule de neige». Réduire le poids de la dette nécessite une politique de croissance. Ce que les partisans de l'ajustement structurel européen oublient trop souvent, c'est que les échanges commerciaux en Europe se font essentiellement à l'intérieur de cet espace. Une réduction simultanée et massive des dépenses publiques dans tous les pays de l'Union ne peut donc avoir pour effet qu'une récession aggravée. Donc un nouvel alourdissement de la dette.

– *Mais qui a intérêt à cette stratégie?*

– Il faut distinguer deux horizons. Sur le plan structurel, des secteurs entiers sont

(1) Henri Sterdyniak a publié, avec trois autres économistes, un *Manifeste d'économistes atterrés* (éditions Les Liens qui libèrent, novembre 2010), texte qui dénonce dix fausses évidences servant à justifier les politiques actuellement menées en Europe.

# CRISE PAR LE HAUT

directement intéressés par le démantèlement des politiques sociales en Europe. Prenons le secteur financier : la réduction des dépenses de retraite ou de santé leur ouvre un formidable marché, comme les entreprises privées de distribution de l'eau ont pu être intéressées par la disparition des régies publiques. La réduction des dépenses publiques satisfait la demande des classes dirigeantes de payer moins d'impôts ; elles se sont toujours battues pour échapper à une fiscalité progressive. Elles disposent aujourd'hui d'une opportunité qu'elles ne veulent pas rater. Enfin, les marchés financiers ont toujours été convaincus que les réformes libérales étaient les seules capables d'assurer la croissance et la solidité des Etats. A court terme, paradoxalement, la mise en cause de la solvabilité des Etats nuit aux banques ou aux institutions financières qui détenaient des titres publics. Les marchés financiers s'autodétruisent.

– **Quelle alternative y a-t-il à cette politique ?**

– Désormais, les choses sont claires : la globalisation financière ne fonctionne pas. Les marchés financiers fonctionnent selon des logiques autoréalisatrices qui sont profondément déstabilisatrices. Naguère, ils se sont lancés aveuglément dans la bulle Internet, puis dans les crédits *subprimes*. A l'inverse, ils sont aujourd'hui dans une phase de défiance. Ils refusent de renoncer au scénario d'éclatement de la zone euro. La grande leçon de tout cela, c'est qu'il faut absolument réduire la domination des marchés financiers. Pour cesser le gâchis auquel nous assistons et dont la faillite de Dexia est le dernier avatar, il faut mettre sur pied un système bancaire qui finance les entreprises et les ménages, non qui spéculé sur les marchés financiers. Il faut stopper la spéculation sur les dettes publiques de la zone euro. Huit points de Pib ont été perdus à cause de la crise financière de 2007-2008. Ce modèle ne peut que nous mener dans le mur. Sans une relance de la consommation, sans la création d'emplois publics et la mise en place d'une véritable stratégie de croissance, nous ne nous en sortirons pas. La transition vers un modèle social européen

fondé sur une économie verte doit nous servir de modèle. Des centaines de milliers d'emplois peuvent être créés pour rénover l'industrie, la politique urbaine et les transports. C'est dans cette voie qu'il faut s'engager.

– **L'Europe a-t-elle les moyens d'une telle politique ?**

– Je poserais la question autrement : l'Europe peut-elle encore longtemps supporter le coût de la perte de croissance économique qu'engendrent ses programmes d'austérité ? Peut-elle supporter le coût de la contre-révolution néolibérale ? Depuis trente ans, les inégalités ont explosé dans tous les pays de l'Union tandis que la fiscalité sur les plus riches était réduite. D'une part, il faut orienter l'épargne des ménages, non vers la spéculation, mais vers la croissance et le tournant écologique. D'autre part, l'engagement d'une réforme fiscale à l'échelle européenne permettrait de trouver les moyens de financer une véritable sortie de crise. Imaginons les sommes qui pourraient être dégagées en France si l'on supprimait les niches fiscales injustifiées, les exonérations versées aux entreprises pour développer les heures supplémentaires. Nous avons le choix. Nous pouvons essayer de sortir de la crise par le bas. Mais nous en connaissons déjà le prix : une spirale dépressive extrêmement coûteuse et sans issue. Nous pouvons aussi en sortir par le haut en développant une stratégie de croissance à l'échelle européenne, en se redonnant des objectifs en termes d'Europe sociale : garantir les systèmes publics de santé et de retraite, assurer à tous des revenus minimums. Lors de la réunion du G20, Nicolas Sarkozy a l'intention de proposer un socle de sécurité sociale commun à tous les pays. Que l'Europe s'y attelle en définissant aussi un revenu minimum dans chaque Etat garantissant à chaque Européen un niveau de revenu au moins égal à 50 % du revenu médian de son pays.

– **Diriez-vous que l'Europe dispose de l'échelle nécessaire pour engager une telle politique ?**

– L'économie européenne pèse du même poids que les Etats-Unis. L'Europe a les moyens de peser. Elle peut développer un modèle de croissance qui ouvre la

**La grande leçon de tout cela, c'est qu'il faut absolument réduire la domination des marchés financiers. Pour cesser le gâchis auquel nous assistons et dont la faillite de Dexia est le dernier avatar, il faut mettre sur pied un système bancaire qui finance les entreprises et les ménages, non qui spéculé sur les marchés financiers.**

voie à une alternative mondiale au libéralisme. Elle doit influencer la gouvernance mondiale pour que le monde prenne le tournant écologique nécessaire, pour réduire l'influence des marchés financiers. Elle doit aussi peser pour amener la Chine à un autre modèle de croissance. Rien n'oblige l'Europe à accepter, sans mot dire, que le gouvernement chinois exporte ses productions aux dépens du niveau de vie de ses populations. Les deux tiers des échanges extérieurs des pays qui la forment se font au sein même de l'Union. Elle dispose donc de véritables marges de manœuvre pour construire une société plus solidaire, moins inégalitaire que celle qui se développe actuellement. ▶

Propos recueillis par Martine HASSOUN



CLAUDE PRIGENT / MAXPPP

## CADRES

# COMMENT MAÎTRISER SON TEMPS DE TRAVAIL ?

L'UGICT-CGT LANCE UNE CAMPAGNE REVENDICATIVE ET JURIDIQUE POUR RENÉGOCIER LES CONVENTIONS DE FORFAITS-JOURS. À LA LUMIÈRE, NOTAMMENT, D'UN RÉCENT ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION.

**C**omment organiser et maîtriser le temps de travail ? C'est en débattant de ces deux questions que l'Ugict-Cgt a organisé, le 12 octobre dernier, une journée d'étude sur les cadres et les forfaits-jours, réunissant des représentants de syndicats du secteur privé (métallurgie, commerce, chimie...) et public (collectivités territoriales, éducation...) mais aussi de commissions départementales Ugict (Rhône, Gironde, Nord).

(1) Voir chronique juridique d'*Options* n° 569 et *Cadres et Droit*, supplément à *Cadres-Infos* n° 684, juillet 2011.

(2) En savoir plus sur le site de l'Ugict-Cgt : <[www.ugict.cgt.fr](http://www.ugict.cgt.fr)>, rubrique « forfaits-jours ». Ou directement sur le site dédié : <[www.forfaitsjours.fr](http://www.forfaitsjours.fr)>.

Une initiative qui s'est inscrite dans un double contexte : un arrêt de principe rendu le 29 juin dernier par la Cour de cassation sur la validité des forfaits en jours <sup>(1)</sup> ; le lancement d'une campagne interprofessionnelle revendicative et juridique s'appuyant sur un guide et un site Internet dédié <sup>(2)</sup>.

### Des forfaits-jours encadrés

Que dit l'arrêt de la Cour de cassation ? En substance, il affirme qu'une convention de forfait en jours n'est valable que si elle est encadrée « par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires » et « dont le respect est de nature

à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié ». A défaut, la convention de forfait est dite « privée d'effet ». Le salarié relève alors des règles normales en matière de temps de travail. Un point d'appui important pour l'Ugict qui, depuis le vote de la loi Aubry du 19 janvier 2000, dénonce la situation de salariés soumis à des durées excessives de travail, au mépris de leur santé. C'est ce qu'a rappelé à trois reprises, d'ailleurs, le Comité européen des droits sociaux. « Nous sommes résolus à combattre l'idée selon laquelle les cadres ne doivent pas compter les heures et qu'ils seraient à la disposition des employeurs », affirmait l'Ugict, dans un communiqué commun avec la Cgt, au lendemain de l'arrêt de la Cour de cassation. En formulant des propositions précises, mises en débat auprès des salariés (*lire notre encadré*) afin de contrôler les forfaits-jours grâce à des références horaires et d'en limiter le recours. Tout en mettant en évidence des situations extrêmement variées, le débat,



lors de la journée d'étude, n'a pas porté sur « pour ou contre les forfaits-jours », souligne Sylviane Lejeune, secrétaire nationale de l'Ugict-Cgt. Mais sur les perspectives offertes par l'actualité juridique et les besoins exprimés dans les entreprises : comment encadrer les forfaits-jours ? Comment faire respecter le droit au repos compensatoire ? Comment renégocier ?

### Revoir la notion d'autonomie

« Plus largement, la discussion a également montré la nécessité, poursuit Sylviane Lejeune, de revisiter la notion d'autonomie et de réinterroger l'ambivalence du rapport des cadres à leur travail. »

Reconquérir le sens du mot autonomie et réapprendre à mesurer son temps de travail : c'est aussi ce que propose l'Ugict dans son guide revendicatif. En rappelant les trois cas prévus par la loi pour remplir les conditions d'éligibilité des salariés aux forfaits-jours : disposer d'une réelle autonomie, c'est-à-dire avoir une véritable latitude dans l'organisation de son travail sur le court et moyen terme ; ne pas pouvoir déterminer à l'avance son temps de travail ; ne pas être contraint par les horaires d'une équipe. Ces conditions, revendique l'Ugict, ne doivent pas être traitées séparément mais doivent se cumuler.

Il faut dire que les forfaits-jours intéressent aujourd'hui toutes les catégories de salariés. Si, à l'origine, le dispositif était destiné aux cadres « autonomes » afin qu'ils bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail, une succession de lois (lois Fillon de 2003 et 2005, loi du 20 août 2008) a fait entrer des salariés toujours plus nombreux dans les conventions de forfaits-jours. A tel point que ces forfaits régissent aujourd'hui la vie quotidienne d'un million et demi d'entre eux. ▶

Christine LABBE

## ÉTATS-UNIS L'AFL-CIO AU CÔTÉ DES INDIGNÉS



JOHN ANGELILLO / UPI / MAXPPP

Au début octobre, l'Afl-Cio a apporté son soutien au mouvement Occupy Wall Street, lancé par quelques centaines de jeunes à la mi-septembre. Les Indignés américains rassemblent désormais des dizaines de milliers de personnes qui, toutes, réclament la fin des inégalités sociales et une autre répartition des richesses. Avec des figures de l'intelligentsia américaine

et des hauts responsables démocrates, une quinzaine de fédérations syndicales les ont rejoints. « Occupy Wall Street a capturé l'imagination et la passion des millions d'Américains qui avaient perdu espoir que les décideurs politiques de notre pays prennent un jour la parole pour les défendre. Nous soutenons les manifestants dans leur détermination à responsabiliser Wall Street et à demander la création de bons emplois », a déclaré, le 5 octobre, Richard Trumka, le président de l'Afl-Cio.

## GRÈCE À COURT DE MÉDICAMENTS

Faute de pouvoir honorer leurs factures, les hôpitaux grecs sont désormais menacés d'une pénurie médicamenteuse. En attendant d'être payés, le géant pharmaceutique Roche, le danois Novo Nordisk et quelques autres laboratoires pharmaceutiques ont cessé en effet de fournir à certains établissements des traitements aussi importants que des produits anticancéreux. « A Athènes, rapporte le site Internet de "Courrier international", l'hôpital Evangelismos, qui se trouve à dix minutes à pied du Parlement, a de plus en plus de difficultés à faire livrer des médicaments à son département d'oncologie. » L'Espagne pourrait ne pas être épargnée. Considérant l'ampleur des retards de paiements qui peuvent aller jusqu'à neuf cents jours dans les hôpitaux de Castille et du León, les industriels envisageraient, ici aussi, de stopper leur production.

## CONSTRUCTION UNE CAMPAGNE INTERNATIONALE

Pour la journée mondiale pour « Un travail décent », l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (Ibb) a mis les bouchées doubles. Le 7 octobre, elle a appelé tous ses adhérents à se rendre sur les chantiers. « Allez là-bas et organisez [les travailleurs] ! » leur a-t-elle lancé. « Parlez[-leur] et enregistrez-les dans le syndicat, demandez des rencontres avec l'entrepreneur, demandez des rencontres avec les maîtres d'œuvre du projet pour leur dire que toute personne a droit au travail décent, et cela veut dire les droits syndicaux ! » « Nous avons besoin d'un plan national dans chaque pays pour promouvoir l'emploi dans la construction de même que les compétences ; pour empêcher le terrible bilan des décès, des blessures et de la maladie dans la construction ; pour améliorer la gestion des projets de construction, et pour mettre un terme aux pratiques illégales et abusives de travail dans notre secteur », leur a-t-elle rappelé. Aux Etats-Unis, où le taux de chômage dépasse désormais les 9% de la population active, cet appel a inspiré à l'Afl-Cio une campagne originale : l'embauche et la formation de dizaines de milliers de demandeurs d'emploi pour restaurer les 68 842 ponts défectueux que compte le pays.

## Ugict-Cgt

### Les propositions

- Mettre en place un dispositif d'évaluation, c'est-à-dire un dispositif associant une mesure individuelle de son temps de travail et des moyens collectifs de suivi des charges et de l'intensité du travail.
- Obtenir la rémunération et la compensation effective des heures supplémentaires. Cela suppose d'introduire dans les forfaits-jours des seuils trimestriels d'heures travaillées. Au-delà, les heures supplémentaires seraient rémunérées et majorées, et/ou ouvriraient des droits au repos compensatoire.
- Introduire des plafonds journaliers, hebdomadaires dans les forfaits-jours afin de respecter le droit à la santé, en s'appuyant sur la législation européenne et le Code du travail.

# Management Tous paranos ?

## Explosion du marché de la peur

Ici, la lettre d'un corbeau suffit à faire basculer le destin de trois membres du top management d'une multinationale. Là, un ex-flic reconverti dans le privé transforme une mission de sécurité en roman d'espionnage, barbouzerie à la clé. Ici encore, des cadres « bien intentionnés » élaborent une typologie du personnel dont les items s'inscrivent tous dans une logique d'élimination. Ailleurs, on voit d'éminentes personnalités du monde de l'audiovisuel s'espionner à puces que veux-tu... Comment en est-on arrivé là ? Sur quelles peurs la défiance patronale se fonde-t-elle pour alimenter un tel marché ?

## Le flic est dans le flux

Si le patronat veut sortir de cette dérive, il lui faut restaurer le travail et les droits, mettre fin aux « barbouzerie » et au chantage à l'emploi, à l'individualisation des salaires et à la déshumanisation des organisations du travail. Car les « comportement personnels » s'enracinent dans des modifications très profondes des rapports individuels, induites par les organisations du travail. De ce point de vue, la paranoïa patronale est un risque psychosocial que le syndicalisme a intérêt à traiter comme un autre : en reprenant la main sur le travail, en recréant des perspectives collectives et le goût de vivre ensemble.

## Comment reprendre la main ?

Alors ? Est-il possible de passer du « management par l'angoisse » à une reprise de contrôle collective ? C'est autour de cette question que débattent ensemble Mireille Gueye, membre du bureau de l'Ugict-Cgt et de son collectif Droits, libertés, actions juridiques, Danièle Linhart, sociologue, Christian Jacques, président d'Emergences, cabinet d'expertise, conseil et formation, et Gregory Saint-Michel, avocat en droit social.

SIGRID OLSSON / ALTOPRESS / MAXPPP



### SOMMAIRE

ENTREPRISES  
À DÉFIANCE ILLIMITÉE  
PAGES 19-21

REPÈRES  
PAGE 22

POINT DE VUE  
D'YANN PADOVA :  
ALERTES PROFESSIONNELLES,  
UN ULTIME RECOURS  
PAGE 23

MUTATIONS DU TRAVAIL :  
MANAGEMENT, HAUTES  
TENSIONS EN COULISSES...  
PAGES 24-25

TABLE RONDE  
PAGES 26-29



# Entreprises à défiance illimitée

« Une réaction psychologique normale. » C'est par ces mots empreints de mépris, se souvient Fabien Gâche, délégué syndical central Cgt du groupe Renault, qu'en janvier 2011 la direction de l'entreprise avait qualifié l'acharnement à se défendre de trois de ses cadres accusés d'espionnage. Que les allégations qui étaient lancées à leur encontre pussent être infondées, les plus hautes instances du constructeur s'en moquaient. Tout autant que les conséquences de leur possible erreur. Convaincue de sa légitimité à faire la police en son sein, la firme automobile préférerait salir ceux qu'elle avait portés aux nues plutôt que de se prêter à toute contradiction. La suite, on la connaît. Ni Michel Balthazard, ni Matthieu Tenenbaum, ni Bertrand Rochette n'étaient responsables, encore moins coupables

des actes délictueux qui leur étaient reprochés. L'affaire d'espionnage n'en était pas une. Loin d'être une exception, ce dossier est plutôt le révélateur de la folle défiance qui semble s'être emparée des entreprises. Partout, dans tous les secteurs, toutes les branches d'activité, l'actualité sociale et judiciaire la révèle. Ici, on sanctionne, on met à pied ou l'on mute un salarié sur la seule foi d'une accusation anonyme, et les personnes incriminées n'ont plus que les tribunaux pour réclamer justice. Là, on installe des systèmes de contrôle vidéo, on implante des logiciels de surveillance ou l'on propose des listes internes de délation pour confiner les personnels dans des espaces où chacun de leurs faits et gestes pourra être contrôlé. Et ce n'est pas seulement dans les entreprises de haute ...

**On sanctionne,  
on met à pied  
ou l'on mute  
un salarié sur la seule  
foi d'une accusation  
anonyme, et les  
personnes incriminées  
n'ont plus  
que les tribunaux  
pour réclamer justice.**



## Entreprises à défiance illimitée

- ... technologie versées sur des marchés mondialisés que cette paranoïa s'installe, mais jusque dans des sociétés les plus insoupçonnables, comme cette entreprise spécialisée dans l'entretien et le nettoyage que la Commission nationale de l'informatique et des libertés a épinglée, en janvier dernier, pour avoir placé à l'insu de ses salariés nomades un dispositif de contrôle des déplacements. Selon Jean-Marc Manach, journaliste spécialiste du sujet, alors que la France s'enfonce dans la crise, un marché, lui, se porte bien : celui de la vente des logiciels espions et des contrôles biométriques en entreprises. Un segment commercial qui est devenu aujourd'hui l'un des rares à afficher une insolente croissance : 10 % l'an.

### Peut-on manager sans faire confiance ?

Comment en est-on arrivé là ? Sur quelles peurs la défiance patronale se fonde-t-elle pour alimenter un tel marché ? Bien sûr, les chefs d'entreprise n'ont jamais porté grande estime aux salariés. Et il suffit d'évoquer la dureté des règlements d'usine du XIX<sup>e</sup> siècle pour se rappeler que les salariés ont toujours suscité leur inquiétude. « *Mais alors, rappelle Pascal Rennes, membre du collectif Cgt Droits, libertés et actions juridiques, c'étaient les collectifs qui étaient visés. L'individu, lui, n'inquiétait pas.* » Les chefs d'entreprise admettaient devoir bénéficier de relais, d'intermédiaires hiérarchiques ou syndicaux susceptibles de les aider à connaître l'état d'esprit des personnels. Pour avoir chassé les uns et les autres des organisations, désormais ils sont nus. De contradiction, ils n'en disposent

Un marché se porte bien : celui de la vente des logiciels espions et des contrôles biométriques en entreprise. Un segment commercial qui affiche une insolente santé avec 10 % de croissance annuelle.

plus. Fragilisés par la disparition de la maîtrise, ils ont comme seuls relais ces cadres nomades qui, d'une mission à l'autre, ne peuvent plus prétendre à la moindre connaissance des services qu'ils encadrent. « *Peut-on vraiment gérer des organisations seul contre tous ?* » demande Fabien Gâche. « *Après avoir explosé les collectifs et brisé les solidarités entre les salariés, le patronat en a fait le rêve. Aujourd'hui, il en paye le prix. Manager des organisations de plus en plus complexes impose des relations de confiance. Un respect du travail dont le patronat a imaginé pouvoir se passer, pensant pouvoir régner en maître sur un salariat éclaté en butte sans cesse à des pressions et à une mise en concurrence exacerbée* », explique-t-il encore. Lorsque les salariés sont sans cesse sommés de se distinguer, de sortir du lot pour espérer se faire reconnaître, ajoute-t-il, lorsqu'il leur est interdit de critiquer le travail et la manière dont il se déroule, lorsque les systèmes de reconnaissance leur imposent des objectifs impossibles à tenir sans qu'aucune négociation soit envisageable, ils ne peuvent continuer à travailler normalement. Certains, alors, se désengagent, d'autres biaisent, mentent ou se mettent en danger pour espérer remplir les demandes qui leur sont faites. « *Ce ne sont pas les salariés qui sont déloyaux, c'est le modèle de management qui leur est imposé* », conclut le dirigeant syndical.

Au lendemain de la révélation de l'affaire Kerviel, la Société générale assurait devoir renforcer son système de surveillance des salles de marchés... Même avec des dizaines d'autres logiciels de surveillance, les jeunes traders se laisseront encore tenter par de folles opérations si telle est la condition de leur reconnaissance. En juin 2010, les juges avaient fait de ce dossier la figure emblématique de la délinquance salariale. Qui devait être tenu pour responsable de la faute historique ayant mené à ce procès alors que tout, des objectifs assignés au mode d'évaluation, en passant par l'organisation du travail, poussait le salarié à la faute ? Pas une seule fois, la question des « bonus » n'a été examinée lors des audiences qui ont mené à la condamnation de Jérôme Kerviel. « *Les salariés baignent aujourd'hui dans un contexte qui leur impose chaque jour un peu plus de se dépasser et de se mettre en danger, de prendre des risques jusqu'à transgresser la morale la plus simple, au risque de piétiner l'éthique professionnelle et sociale la plus élémentaire* », analysait alors Danièle Linhart, sociologue et spécialiste du travail.

### Chez Lidl, Deutsche Telekom et la Deutsche Bahn aussi

Et si, plutôt que de rester figées sur la faute, les entreprises s'interrogeaient sur leur politique ? « *Quel regard peuvent-elles encore porter sur les salariés lorsqu'ils ne sont plus considérés que comme un coût ? Un coût qu'il faut réduire à tout prix ? Quand ils ne sont plus perçus que comme une ressource humaine qu'il faut sans cesse dis-*



FRÉDÉRIC CIROU / ALTOPRESS / MAXPPP



Ce ne sont pas les salariés qui sont déloyaux, c'est le modèle de management qui leur est imposé.

*loquer afin d'éviter qu'elle ne s'unifie en défendant les intérêts réels de l'entreprise?»* demande Fabien Gâche. Lorsque le travail ne vaut rien, les personnels ne comptent plus et deviennent une menace... Jean-Luc Gibelin, animateur du collectif Cgt des personnels de direction des établissements sociaux et médico-sociaux, n'est pas prêt, lui non plus, d'oublier l'année 2011. Ce printemps où une instruction a été envoyée par le ministère de la Santé à tous les comptables publics. Dans ce texte, il était demandé à ces agents de «*dénoncer*» auprès des agences régionales de santé les erreurs de gestion dont les gestionnaires d'établissement pourraient se rendre coupables. D'explication à cette missive, le militant, en effet, n'en a qu'une : le mépris dans lequel les pouvoirs publics tiennent les cadres de la fonction hospitalière, le mépris pour leur travail, leur fonction et la manière

dont ils s'acharnent à défendre les politiques de santé dont ils ont la charge. Restaurer le travail et les droits, mettre fin aux «*barbouzeries*» et au chantage à l'emploi, à l'individualisation des salaires et à la déshumanisation des organisations du travail : si le patronat veut sortir de sa dérive paranoïaque, il n'a pas d'autres solutions, affirme la coordination des syndicats Cgt de Renault. Tout récemment, en Allemagne, où Lidl, Deutsche Telekom et la Deutsche Bahn ont fait scandale en cherchant à contrôler les faits et gestes des salariés à leur insu, le mouvement syndical a fait cinq autres propositions, rapporte le magazine *l'Expansion* : «*Rendre obligatoires des accords d'entreprise sur [les conditions de la surveillance]. Limiter et renforcer les contrôles sur l'utilisation et le traitement des données sensibles par une société tiers [placée] hors des sites de l'entreprise. Elaborer une définition claire des conditions d'utilisation privée/professionnelle de l'accès à l'Internet sur le lieu de travail. Garantir la transparence des processus de contrôle des salariés. Limiter l'utilisation et le volume des données personnelles à la réalisation d'une tâche bien précise, avec effacement des données une fois la tâche réalisée.*» Deux approches syndicales qui se complètent. Seule certitude, explique Christian Jacques, président du cabinet Emergences : ce dossier doit être traité par les militants syndicaux comme aurait dû l'être d'emblée celui des risques psychosociaux : «*en reprenant la main sur le travail, en recréant des perspectives collectives et le goût de vivre ensemble*».

Martine HASSOUN

CE DOSSIER DOIT ÊTRE TRAITÉ PAR LES MILITANTS SYNDICAUX COMME AURAIT DÛ L'ÊTRE D'EMBLÉE CELUI DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : EN REPRENANT LA MAIN SUR LE TRAVAIL, EN RECRÉANT DES PERSPECTIVES COLLECTIVES ET LE GOÛT DE VIVRE ENSEMBLE.

## biblio

**CONTREDIRE L'ENTREPRISE,**  
ACTES DU COLLOQUE DE LOUVAIN,  
PRESSES UNIVERSITAIRES  
DE LOUVAIN, 2009.

**L'ALERTE PROFESSIONNELLE  
EN FRANCE, UN OUTIL  
PROBLÉMATIQUE AU CŒUR  
DE LA RSE,** CHRISTELLE DIDIER,  
UNIVERSITÉ LILLE-1, 2009.

**FICHER ET MESURER : LES  
PARADOXES DU CONTRÔLE,**  
REVUE "SOCIOLOGIES PRATIQUES",  
N° 22, AVRIL 2011.

## web

- Le site de la Cnil (Commission nationale de l'informatique et des libertés) pour connaître les dernières informations sur les questions de surveillance des salariés : utilisation de la vidéo, géolocalisation, alertes professionnelles, accès aux messageries, enregistrement des conversations téléphoniques sur le lieu de travail...

<www.cnil.fr>, rubriques  
« Surveillance des salariés »  
ou « Dossiers » puis « Travail ».

- Le site de l'Ugict-Cgt, pour décrypter les enjeux de la responsabilité sociale des cadres ou lire les derniers articles sur le thème des libertés :

<www.ugict.cgt.fr>, rubriques  
« Cadres » ou « Publications ».

- Le site de l'Apec, pour approfondir les questions du rapport des cadres à l'entreprise : <www.apec.fr>, rubrique « Enquêtes ».

## FACEBOOK

**Réseaux sociaux : publics ou privés ?**

Un soir de novembre 2008, une fois rentrées chez elles, deux salariées de la société Alten critiquent leur hiérarchie sur Facebook, hiérarchie qui sera alertée par « un ami d'ami ». Un mois plus tard, les salariées sont licenciées pour « incitation à la rébellion » et « dénigrement de l'entreprise ». « Des salariés licenciés à cause de Facebook », titraient alors les journaux, d'autant que, le 19 novembre 2010, la section encadrement du conseil des prud'hommes de Boulogne, réunie en audience de départage, déboutait les salariées de leur demande, légitimant la décision de l'employeur, au motif que la conversation Facebook était publique. Pour l'Ugict-Cgt<sup>(1)</sup>, il s'agit d'un

jugement « antisocial » pour plusieurs raisons. Insistant sur le fait que les salariées d'Alten étaient sur une page personnelle de Facebook, hors temps de travail, elle rappelle qu'en principe « les employeurs n'ont pas le droit de contrôler ou surveiller les salariés en dehors du temps de travail, ni de les sanctionner pour un fait relevant de leur vie privée ». Le lien de subordination qui lie le salarié à l'employeur « ne doit pas avoir pour conséquence de limiter le droit au respect de la vie privée et de sa liberté d'expression ». Le jugement a fait l'objet d'un appel devant la cour de Versailles.

(1) Voir *Cadres et Droits*, supplément à *Cadres-Infos*, Ugict-Cgt, n° 676, 20 décembre 2010.

## RECRUTEMENT

**Profils personnels sous surveillance**

Un défi majeur : c'est ainsi que la Cnil, dans son dernier rapport (édition 2010), met en garde contre l'usage que font les recruteurs des réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Myspace...), à l'heure du débat sur un droit à l'oubli sur Internet. En citant une étude menée outre-Atlantique (CareerBuilder), la Commission nationale de l'informatique et des libertés souligne que les recruteurs vérifient sur les réseaux sociaux la véracité des informations données par les candidats sur les CV et s'orientent, volontairement ou pas d'ailleurs, vers des informations de nature personnelle. Selon cette étude, en effet, 45 % des recruteurs se connectent

volontiers sur Facebook (29 % des consultations), voire sur Twitter dans une moindre mesure (11 %), pour mener leur enquête. Un peu plus du tiers des recruteurs reconnaissent avoir déjà refusé des candidatures après avoir consulté les profils des postulants. Parmi les motifs invoqués pour écarter les candidatures : la critique d'un ancien employeur dans 35 % des cas. En France, une étude similaire menée par Novamétrie montre que ce type de pratique reste minoritaire chez les recruteurs. Mais l'utilisation des réseaux sociaux à des fins de recrutement pourrait bien s'étendre au sein des directions des ressources humaines.

## ENCADREMENT

**Un climat de méfiance dans les entreprises**

Quel est le rapport des cadres à l'entreprise ? Qu'est-ce qui a changé en vingt ans ? Plusieurs enquêtes menées par l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) permettent de mieux cerner dans quel climat les cadres travaillent aujourd'hui. Premier enseignement : plus que ceux interrogés il y a deux décennies, les cadres de 2010 mettent l'accent sur le fait que leur position les isole et que leurs missions les mettent parfois en contradiction avec eux-mêmes. En 1990, les cadres étaient à peine 7 % à affirmer se sentir très seuls à certains moments ; ils sont 30 % à le dire en 2010. Ils étaient encore moins (3 %) à reconnaître prendre des décisions contraires à leurs principes ; ils sont

désormais 26 % dans ce cas. Autre enseignement frappant, signe d'une mise en concurrence accrue des salariés entre eux : un cadre sur cent, toujours il y a dix ans, disait se méfier des autres. Ils sont 8 % aujourd'hui. Toutefois, une forte majorité de cadres interrogés expriment une certaine satisfaction s'agissant de leur parcours professionnel. Ce qui ne les empêche pas d'être critiques : 53 % des cadres n'ont ainsi que peu ou pas confiance dans leurs dirigeants. Mais c'est surtout, souligne l'Apec, la gestion des ressources humaines qui est jugée sévèrement.

Source : « 1990-2010, ce qui a changé chez les cadres », enquêtes de l'Apec, printemps 2011.





GÉRARD LAUNET / ALTOPRESS / MAXPPP

## point de vue YANN PADOVA

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CNIL  
(COMMISSION NATIONALE DE  
L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTÉS)

Propos recueillis par Christine LABBE

# Alertes professionnelles, un ultime recours

Importées des Etats-Unis, les alertes professionnelles sont très encadrées par la Cnil pour éviter au maximum les risques de délation organisée. Elles ne doivent notamment être utilisées que lorsque tous les autres dispositifs d'alerte ont failli : voie hiérarchique, organisations syndicales, commissaires aux comptes, inspecteurs du travail...

« Les alertes professionnelles sont des dispositifs destinés à organiser le signalement de faits susceptibles de sérieusement affecter l'activité d'une entreprise. Elles ont été imposées par la loi américaine dite « Sarbanes-Oxley » et doivent être mises en œuvre dans toute société américaine cotée en Bourse ainsi qu'au sein de ses filiales étrangères. Aux Etats-Unis, leur champ d'application est extrêmement large, en englobant aussi bien les affaires économique-financières que les relations de travail ou interpersonnelles. Lorsqu'il s'est agi "d'importer" ces dispositifs en France, la Cnil a travaillé à l'élaboration d'un cadre juridique correspondant à notre culture, beaucoup plus restrictif que le cadre américain, de manière en particulier à limiter le risque de délation organisée. Ce travail a débouché, en 2005, sur la mise en place d'une autorisation unique qui restreint le champ d'application des alertes aux seuls domaines comptables, financiers et de lutte contre la corruption.

» Le 8 décembre 2009, pourtant, un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation a mis en évidence des difficultés d'interprétation de certains articles de l'autorisation unique <sup>(1)</sup>. Cet arrêt concerne la société Dassault Systèmes qui, afin de se conformer aux exigences de la loi américaine, voulait mettre en place un code de conduite des affaires instaurant notamment un dispositif d'alerte professionnelle. Le problème provenait du fait que ce code de conduite prévoyait un champ d'application beaucoup plus large que celui prévu par l'autorisation unique de la Cnil. Dassault Systèmes s'appuyait, il faut le reconnaître, sur une imperfection de rédaction de l'autorisation qui, dans son article 3, introduisait une "exception" lorsque l'intérêt vital de l'entreprise est en jeu. En soutenant que "l'exception" ne peut pas être la règle, la Cour de cassation a alors rappelé que les alertes professionnelles relevant de l'autorisation unique doivent avoir un champ d'application limité.

Dans le cas contraire, l'entreprise doit faire la demande spécifique d'une autorisation individuelle, ce que Dassault Systèmes n'avait pas fait. Une clarification s'imposait. Après avoir consulté toutes les parties concernées – organisations syndicales et patronales, institutions publiques... –, la Cnil a adopté, il y a un an, une délibération qui modifie l'autorisation unique et donne une définition plus claire et plus rigoureuse de son champ d'application. Les alertes professionnelles ne doivent ainsi servir qu'à signaler des faits graves de nature comptable ou financière, de lutte contre la corruption ou relatifs au droit de la concurrence. La Cnil a par ailleurs supprimé la référence à "l'exception".

» Ce ne sont pas là les seules règles destinées à limiter le risque de délation. La commission rappelle que l'auteur de l'alerte ne peut pas être anonyme, même si son identité doit être protégée. Elle insiste sur le caractère facultatif du dispositif pour le salarié : il ne peut être sanctionné pour ne pas l'avoir utilisé. L'alerte professionnelle est conçue comme l'ultime recours quand tous les autres systèmes d'alerte ont failli : voie hiérarchique, représentants du personnel, commissaires aux comptes, inspecteur du travail... Enfin, aucun dispositif ne peut être mis en place sans que le projet ait été débattu à l'intérieur de l'entreprise, grâce notamment à une information des organisations syndicales. Il ne peut en aucun cas être mis en œuvre à l'insu des personnes.

» A ce jour, 1936 entreprises sont concernées par l'autorisation unique. Par ailleurs, nous traitons actuellement une vingtaine de dossiers concernant des alertes professionnelles s'inscrivant dans le cadre du "Label diversité". Deux sociétés ont d'ores et déjà obtenu une autorisation : Casino et Randstad. Au total, nous avons mené une trentaine de contrôles dans les entreprises. Cela ne vaut évidemment pas sondage, mais nous n'avons jamais constaté de recours à ces dispositifs. Il y a deux manières d'interpréter ce constat. D'une part, cela correspond au fait que l'alerte professionnelle doit fonctionner quand tous les autres recours ont été épuisés. Elle relève donc, par principe, d'un usage exceptionnel. D'autre part, je pense que ces dispositifs ne s'inscrivent pas dans une tradition française. Les entreprises les mettent en place parce qu'elles sont légalement contraintes de le faire, mais les alertes professionnelles restent une importation culturelle peu ou pas utilisée. Elles n'ont pas remis en cause le rôle des organisations syndicales ; elles n'ont pas conduit non plus à une explosion des actes de dénonciation. »

(1) Affaire opposant la société Dassault Systèmes à la Fédération Cgt de la métallurgie.

# Management : hautes ten

Ici, la lettre d'un corbeau suffit à faire basculer le destin de trois membres du top management d'une multinationale. Là, un ex-flic reconverti dans le privé transforme une mission de sécurité en roman d'espionnage, barbouzeries à la clé. Ici encore, des cadres « bien intentionnés » classifient « leur » personnel selon des logiques éliminatoires. Ailleurs, on voit d'éminentes personnalités du monde de l'audiovisuel s'espionner à puces que veux-tu...

L'opinion publique française s'est passionnée pour ces affaires, de Kerviel à Renault, de Canal+ à l'Audiovisuel extérieur de la France. Sans doute parce qu'elles exhalent un parfum d'alcôve, qu'elles permettent – enfin – un regard dans les coulisses d'entreprises, sur un certain mode d'exercice du pouvoir. Mais aussi parce qu'elles résonnent de près, de très près, avec le vécu des uns et des autres dans leurs propres entreprises. Tout le monde, certes, n'est pas Bruno Gaccio ou responsable de l'export d'une multinationale. Par ailleurs, Jérôme Kerviel est un jeune homme qui ne force pas la sympathie, les cadres supérieurs de Renault n'avaient certainement pas le profil de héros industriels et le comportement de Christine Ockrent évoque davantage la crise de nerfs que la liberté de la presse. N'empêche : leurs histoires s'inscrivent au paysage d'une entreprise désormais perçue par l'opinion publique comme jalouse et dévoueuse. Car tous les salariés qui travaillent sur ordinateur connaissent le poids d'une hiérarchie souvent dans le contrôle *a priori* et savent le risque d'un espionnage conduit à leur détriment.

## Au-delà des « faits-divers », le « flic est dans le flux »

Ces « crimes d'entreprises » sont à la vie au travail ce que sont les faits-divers sanglants à la vie sociale : des révélateurs – à la fois fascinants et repoussants – des mécanismes crus du « vrai pouvoir », celui qui ne se donne pas à voir, agit dans l'ombre. Ils établissent la cartographie du cerveau archaïque d'une entreprise baignant dans une culture guerrière, méfiance et espionnite comprises, et témoignent des dérapages qui en découlent. Mais s'agit-il seulement de dérapages ? Après tout, l'espionnage industriel voire la menace d'attentat sont réels, et le risque en est multiplié de façon exponentielle par la donne informatique.

Corrélativement à la « guerre économique » mondialisée, les entreprises s'engagent dans une « guerre de l'ombre », axée sur l'ennemi intérieur. Ce cadre stratégique n'est évidemment pas sans rapport avec leurs propres mutations internes et la violence qu'elles induisent.

Plus profondément encore, ainsi que l'écrit Jean-Pierre Durand <sup>(1)</sup>, « le flic est dans le flux » <sup>(2)</sup>. Il s'en explique : « C'est une formule choc pour dire en quoi le principe du flux tendu (sans stock intermédiaire) incorpore dans le flux lui-même la fonction de commandement des hommes. En effet, la fragilisation volontaire du processus de production de biens ou de services par la disparition des encours, accompagnée d'un personnel



réduit, mobilise les salariés et les tient en haleine pour que le flux ne soit pas rompu : tout défaut d'un maillon pénalise l'aval et arrête la production. C'est ce que j'appelle l'implication contrainte des salariés, à travers laquelle la fonction d'encadrement est intégrée au système productif lui-même. Plus encore, avec le travail en groupe ou la responsabilité collective sur un segment productif ou un projet, ce sont les pairs ou les collègues qui organisent en grande partie la discipline au travail. On peut d'ailleurs remarquer que cette autodiscipline peut être plus efficace que la ligne hiérarchique, car les remarques des collègues touchent l'amour-propre, l'affectif de celui qui est mis en cause, l'atteignant au plus profond de lui-même. Je situe d'ailleurs les causes des troubles sociopsychiques (concept ô combien plus juste que risques psychosociaux !) de ce côté du contrôle de tous sur tous – la décomposition du collectif de travail – qui ne permet pas à l'individu de trouver une échappatoire à cette emprise totale.

» Revenons à la défiance vis-à-vis des cadres. Il n'est pas sûr qu'il s'agisse réellement d'une défiance, mais plutôt d'une normalisation ou d'une banalisation de leurs fonctions, c'est-à-dire

(1) Professeur de sociologie à l'université d'Evry où il a fondé le Centre Pierre-Naville. Auteur de *La Chaîne invisible* au Seuil et de *La Violence au travail* (avec M. Dressen) chez Octarès.

(2) Titre d'un chapitre de *La Chaîne invisible*.

# sions en coulisses...



ERIC AUDRAS / ALTOPRESS / MAXPPP

qu'ils deviennent des salariés comme les autres, ce qui est, bien sûr, nouveau. En effet, l'objectivation de la fonction d'encadrement dans le flux tendu libère les cadres de cette fonction (d'où, d'ailleurs, le phénomène le plus visible qu'est la quasi-disparition des chefs d'équipe ou du premier échelon de la ligne hiérarchique). Les cadres, mais aussi les ingénieurs qui avaient des fonctions d'encadrement, sont donc de plus en plus souvent affectés à des fonctions de production ou plus exactement à des fonctions de contrôle de processus productifs, c'est-à-dire à des fonctions de contrôle de production de la valeur. On peut citer ici l'organisation de la qualité, la réduction des délais, le 6 Sigma qui vise de fait l'abaissement des coûts, mais aussi le suivi et le contrôle de la sous-traitance. Par exemple, en passant de 70 à 30% de la valeur créée en interne (automobile et aujourd'hui aéronautique), les cadres et les ingénieurs font du contrôle à distance de processus, ce qui est particulièrement désenchanté puisque presque tout leur échappe : les objectifs qui leur sont dictés et le processus lui-même qui est assuré par les sous-traitants.»

Dans ce contexte de mutations à la fois pro-

**Avec le travail en groupe ou la responsabilité collective sur un segment productif ou un projet, ce sont les pairs ou les collègues qui organisent en grande partie la discipline au travail.**

fondes et intimes, l'entreprise devient un lieu de faux-semblants, avec ce que cela sous-entend de méfiances réciproques. Pour Jean Pierre Durand : « L'entreprise est devenue un théâtre d'ombres où chacun camoufle sa propre réalité (ses performances) à son  $n + 1$  qui en fait autant vis-à-vis de son  $n + 2$ , jusqu'à ce que, les ombres se superposant, personne ne connaisse la réalité de l'entreprise. Concrètement, ce processus se déroule à travers les évaluations individuelles ou bien, dans un autre registre, à travers le reporting. Un cadre peut avoir à passer 12 à 15% de son temps dans des tâches obligatoires de reporting : de fait, il passe 10% de temps en plus pour améliorer artificiellement les performances de son équipe sans que ce soit détectable – c'est cette dernière préoccupation qui prend le plus de temps ! Afin de maintenir un climat propice à la poursuite des activités, peu de cadres cherchent à rompre ces accords tacites selon lesquels chaque niveau tend à couvrir le niveau inférieur. La simulation apparaît ainsi comme une conduite défensive largement partagée. Laquelle, pour autant, n'empêche pas les résultats des entreprises de croître ; c'est aussi parce que tout ce théâtre d'ombres participe d'une mise en conformité des esprits, en conjonction avec les évaluations individuelles.

## **L'entreprise : un lieu de faux-semblants, méfiances réciproques à la clé**

» Chacun a pu remarquer que les contenus de ces évaluations ne servent pas à grand-chose pour les promotions, voire pour les avancements individuels. Leur usage rationnel n'est pas au rendez-vous. C'est parce qu'elles ont d'autres fonctions cachées, à savoir l'intériorisation de normes et de comportements dictés par l'entreprise. Comme les autres salariés, les techniciens, les ingénieurs ou les cadres n'abordent pas sereinement ces entretiens individuels, qu'ils soient d'ailleurs évalués ou évaluateurs ! Il s'agit plutôt d'une mise en scène rituelle d'une convergence de discours sur ce qu'il faudrait faire et sur les comportements à améliorer : ni plus ni moins qu'une codification de ceux-ci et de la pensée. La fonction réelle des évaluations individuelles est donc de construire une docilité au moins affichée, même si celle-ci s'accompagne d'un retrait de facto dans le travail. Cette disjonction des comportements, dans un contexte de fort chômage limitant les mouvements sociaux, souligne les difficultés de reconstruire le collectif au travail autrement qu'il ne l'est aujourd'hui, de façon top down, par exemple à travers l'organisation par projet. »

Louis SALLAY



# Du “management par l’angoisse” à une reprise de contrôle collective ?

## PARTICIPANTS

**MIREILLE GUEYE**,  
MEMBRE DU BUREAU  
DE L’UGICT, CHARGÉE  
DES QUESTIONS JURIDIQUES  
ET PRUD’HOMALES

**DANIELE LINHART**,  
SOCIOLOGUE

**CHRISTIAN JACQUES**,  
PRÉSIDENT D’ÉMERGENCES,  
CABINET D’EXPERTISE,  
CONSEIL ET FORMATION

**GRÉGORY SAINT-MICHEL**,  
AVOCAT EN DROIT SOCIAL

**VALÉRIE GÉRAUD**,  
“OPTIONS”

**Isoler les individus, contrôler les esprits : les entreprises y recourent pour s’assurer de l’« adhésion » des salariés et les rendre plus productifs, faisant peser sur tous une menace diffuse. Dans ce contexte de sauve-qui-peut général, les individus n’ont d’autre issue que la résistance collective. Mais comment, et avec quels outils ?**

– **Options**: Parler de «paranoïa» pour expliquer les pratiques des entreprises à l’égard de leurs salariés et les évolutions du management, cela vous semble-t-il exagéré ?

– **Danièle Linhart**: Non, c’est souligner la psychologisation du management, sur la base d’une individualisation forcenée de la relation des salariés à leur travail. C’est l’aboutissement d’une stratégie, mise en place dans les années 1970, pour inverser le rapport de forces en isolant les individus, mais aussi s’adapter aux nouvelles formes de travail, qui requièrent plus d’implication subjective, cognitive et affective. Mais en mobilisant cette part du salarié, alors que le taylorisme se contentait de contraindre les corps, les entreprises se sentent plus fragiles car elles prennent le risque de dépendre de la bonne volonté des salariés. Elles veulent alors s’assurer à tout prix de leur loyauté, exigent d’eux une totale adhésion à leurs valeurs et à leurs intérêts. Mais la confiance réciproque est loin d’être acquise. Comment dominer la subjectivité des salariés, s’assurer qu’ils sont des alliés ? D’abord en étant à l’affût de toute manifestation ou de tout symptôme possible de trahison – comme pour les cadres de chez Renault –, voire même d’une critique ou d’un simple signe de désintérêt. On est entré dans l’ère du «*management par l’angoisse*», de la «*précarisation subjective*». Le salarié ne doit pas être en mesure d’opposer un point de vue différent sur son travail ou d’avoir une distance critique. Il dispose pourtant de son expérience, des connaissances de son métier, de règles et d’une éthique professionnelles qu’il pourrait faire valoir. Et bien sûr des autres, du collectif, de la capacité de mettre en débat les enjeux autour du travail. Mais le management moderne s’acharne à détruire l’ensemble de ces ressources, en multipliant restructurations, réformes, recompositions des services et changements de postes, redéfinitions des métiers, déménagements géographiques. Il s’agit de faire en sorte que les gens soient expropriés de leur expérience, de leur métier, de leurs réseaux, quitte à y perdre en productivité.

– **Christian Jacques**: Hier, on surveillait le corps au travail, aujourd’hui, on surveille davantage l’esprit, mais c’est plus difficile de repérer la déviance

d’une pensée. D’autant que le pouvoir n’est plus concomitant à l’autorité: il est extérieur à l’entreprise (l’actionnaire, le client), et la menace pèse sur tous, du plus bas au plus haut de la hiérarchie. Avant, l’entreprise fondait ses valeurs sur son projet industriel, sur un passé et un avenir partagés. L’entreprise a raccourci l’horizon de ses ambitions et, pour compenser le caractère éphémère de ses projets, elle s’invente de nouvelles valeurs, quitte à raconter des «histoires». On ne sait plus si un capitaine est à la barre ou si le bateau est téléguidé à distance par un armateur, si on se dirige ensemble vers un nouveau port ou vers un iceberg. Alors dans quel espace-temps peut-on s’investir en toute confiance ? On le constate lors de nos expertises auprès des Chsct, les salariés, toutes catégories confondues, perçoivent que le pire est toujours probable et qu’il n’y aura pas forcément de rationalité à ce qu’il advienne ou non ! Cette crainte pourrait créer une communauté d’intérêts entre les exécutants et la hiérarchie, mais elle contribue à figer des rapports sociaux inégaux et tendus, car chacun espère échapper à l’éventuel naufrage, ce qui encourage les phénomènes de délation, de sauve-qui-peut. Dans ce contexte où il faut même se méfier de ses amis, Internet et les nouvelles technologies peuvent alors avoir des effets pervers au lieu de faciliter le travail et les échanges... Le nouveau management, avec ses totems de la qualité ou de l’excellence, encourage le mensonge. L’important est ce que l’on dit de ce que l’on fait plutôt que ce que l’on fait réellement et concrètement. Il est important de paraître plutôt que de faire, y compris aux échelons les plus élevés de la hiérarchie, et tout le monde trouve cela normal. Dire la vérité, c’est prendre aussi le risque d’être mis en danger, de passer pour un vilain petit canard. Certains cadres, même s’ils sont conscients d’aller dans le mur, préfèrent fermer les yeux et croiser les doigts !

– **Grégory Saint-Michel**: Même quand les entreprises affichent leur volonté d’assurer le bien-être de leurs salariés, elles sont promptes à les mettre en difficulté dès qu’ils n’adhèrent pas sans conditions à leurs «valeurs». Ce terme s’avère aussi flou que le motif d’«*insuffisance professionnelle*» invoqué dans nombre de licenciements. D’autres argu-

“  
L’ENTREPRISE  
A RACCOURCI L’HORIZON  
DE SES AMBITIONS  
ET, POUR COMPENSER  
LE CARACTÈRE  
ÉPHÉMÈRE  
DE SES PROJETS,  
ELLE S’INVENTE  
DE NOUVELLES  
VALEURS, QUITTE  
À RACONTER  
DES «HISTOIRES».  
ON NE SAIT PLUS  
SI UN CAPITAINE EST  
À LA BARRE OU SI LE  
BATEAU EST TÉLÉGUIDÉ  
À DISTANCE PAR  
UN ARMATEUR, SI ON  
SE DIRIGE ENSEMBLE  
VERS UN NOUVEAU PORT  
OU VERS UN ICEBERG.



LES ENTREPRISES NE VEULENT PAS QUE LEURS SALARIÉS SE SENTENT À L'AISE À LEUR POSTE, MAIS AU CONTRAIRE QU'ILS SE VIVENT EN SURSIS, EN DANGER FACE À DES COLLÈGUES CONCURRENTS. C'EST AINSI QUE LE MANAGEMENT MET À NU LES SALARIÉS ET LEUR FAIT FAIRE CE QU'IL LEUR DEMANDE, QUAND ON LE LEUR DEMANDE.

ments sont utilisés, comme la mauvaise entente avec les collègues, les retards, etc., peu importe si le contrat de travail est respecté et que les résultats sont satisfaisants. Il s'agit bien pour l'entreprise de s'assurer d'autre chose que du travail bien fait, et elle dispose pour cela d'outils de surveillance qui se sont multipliés depuis les années 1970: la surveillance vidéo a complété les autocommutateurs téléphoniques qui permettaient au supérieur ou au patron d'écouter les communications de ses employés. En théorie, les salariés doivent être informés par le CE ou la hiérarchie qu'ils sont susceptibles d'être surveillés. Mais intègrent-ils vraiment que toute correspondance téléphonique ou informatique sur le matériel de l'entreprise peut être contrôlé en toute légalité? Même si des textes de loi sont censés protéger la vie privée et empêcher les discriminations, 60 % des employeurs reconnaissent enquêter sur les réseaux sociaux avant d'embaucher quelqu'un. Ils vont même plus loin. J'ai défendu, l'an dernier, deux salariées d'une Ssi (Alten), licenciées du jour au lendemain pour «appel à la rébellion» et «dénigrement de l'entreprise». Elles avaient plaisanté entre amis, sur leur page privée de Facebook, un samedi soir à 23 heures, donc hors du lieu et du temps de travail, sans jamais nommer leur entreprise ni quiconque. Elles se disaient prêtes à accueillir dans leur «club des néfastes» un de leurs collègues ayant eu des problèmes avec une supérieure: celle qui avait jugé «néfaste» à l'entreprise l'amitié des deux jeunes femmes et leur tempérament joyeux, malgré leurs excellents résultats professionnels. Elles ont été dénoncées par un collègue «ami», un des cinq internautes connectés à ce moment, qui a imprimé une capture d'écran. Ce document n'a aucune valeur, et la démarche est illégale, mais elles ont reconnu les faits lors de leur entretien préalable au licenciement, car elles n'en percevaient pas la gravité – il ne s'agissait que d'une boutade. Le juge départiteur du conseil des prud'hommes de Boulogne n'en a pas jugé ainsi, puisqu'il a même estimé que le «hi! hi! hi!» concluant un des mails ne préjugait pas du caractère humoristique du propos! Ce jugement scandaleux, qui fait l'objet d'un appel (cf. page 22), montre qu'aujourd'hui les entreprises estiment avoir le droit de demander

des comptes aux salariés, non seulement sur leur travail, mais aussi sur leur comportement, y compris dans leur vie privée!

– **Mireille Gueye:** Les outils de contrôle se sont également sophistiqués. Que dire des logiciels permettant une capture d'écran chaque minute et détaillant à chaque instant l'avancée du travail de chacun, le temps passé à chaque tâche? Ou qui mémorisent les sites consultés ne correspondant pas à la réalisation des missions confiées, ou les conversations en dehors de l'activité professionnelle? Ces outils démultiplient la présence d'un chef pas toujours localisable et rendent totalement opaques, aux yeux des salariés, le contrôle exercé sur eux et l'usage de ces informations. Les entreprises se contentent d'une déclaration à la Cnil, puis font ce qu'elles veulent et, du point de vue syndical, il nous faudrait nous intéresser de plus près à ces dérives. Depuis une vingtaine d'années, les entreprises ont également réussi à instrumentaliser les sciences humaines au service du contrôle du salarié; la psychologie et l'ergonomie ont été utilisées non pas pour que les salariés se sentent mieux au travail ou travaillent mieux, mais bien pour explorer l'intimité psychique des salariés, leur capacité à adhérer ou à s'opposer, et bien sûr afin d'optimiser leur temps de travail et leur rentabilité. Quant au contrôle de la vie privée sur les réseaux sociaux, il est illégal. La loi constitue un premier appui indispensable qu'il nous faut encore renforcer, car elle n'empêche pas les entreprises de faire ce qu'elles veulent pour repérer les esprits critiques ou trop bavards. Il faudrait pouvoir intervenir avant que les salariés soient stigmatisés et exclus de l'entreprise sur des allégations, des dossiers vides ou parfois sans savoir ce de quoi on les accuse, quand bien même ils sont irréprochables du point de vue de leur travail. Il nous faut retrouver l'espace et les moyens d'action et d'expression collective qui permettraient d'empêcher ces attaques contre les individus, qui les condamnent à terme à l'exclusion.

– **Options:** Justement, l'isolement et le climat de méfiance changent le rapport aux autres. Les salariés ont même désormais le droit de dénoncer anonymement un collègue...

## TABLE RONDE

## Du “management par l’angoisse” à une reprise de contrôle collective ?

UN ENTRETIEN NON DÉVOYÉ POURRAIT DE FAIT PERMETTRE DE VALORISER ET DE GRATIFIER LES SALARIÉS, À CONDITION QUE LES CRITÈRES D’ÉVALUATION NE SOIENT PAS DÉFINIS UNILATÉRALEMENT ET, POURQUOI PAS, QU’UN REPRÉSENTANT DU PERSONNEL Y SOIT PRÉSENT.

... – **Danièle Linhart** : Les entreprises misent aujourd’hui sur un groupe d’individus extrêmement restreint, âgés de trente à cinquante ans, et ne leur demandent pas de coopérer mais de se battre entre eux. Elles ne veulent pas que leurs salariés se sentent à l’aise à leur poste, mais au contraire qu’ils se vivent en sursis, en danger face à des collègues concurrents. C’est ainsi que le management met à nu les salariés et leur fait faire ce qu’il leur demande, quand on le leur demande. Et tant pis si certains font du zèle en mettant des bâtons dans les roues des collègues. En fait, non seulement les salariés trouvent normal d’être « *fliqués* » et indécent de se plaindre mais, à la moindre mise en cause, ils sont dans de telles dispositions d’esprit qu’ils sont souvent prêts à concéder leur incompétence ou leur manque d’adaptabilité ! Avant, les salariés se seraient réunis, soutenus et auraient remis en cause l’organisation du travail, le manque de moyens ou d’effectifs, un management trop agressif. Aujourd’hui, le plus souvent, ils vont jusqu’à l’épuisement, prennent des anxiolytiques, souffrent parfois jusqu’au suicide avant qu’un drame remette éventuellement en cause les pratiques d’une entreprise...

– **Grégory Saint-Michel** : Le « *whistle blowing* » (coup de sifflet) vient des pays anglo-saxons. Cette loi protège les salariés qui alertent leur entreprise ou les autorités sur des infractions, notamment bancaires et financières, des faits de corruption ou de toute action illégale. Cela peut évidemment donner lieu à toutes les dérives – aux Etats-Unis ou en Grande-Bretagne, un salarié peut par exemple être dénoncé s’il consomme plus de médicaments que ses prescriptions médicales ne l’autorisent ! En France, sur le modèle du droit de dénonciation pour harcèlement, le salarié peut, depuis 2008, dénoncer des personnes ou des pratiques qu’il estime condamnables, sans risquer d’être sanctionné. Cela engendre nombre de délations gratuites, car il est difficile de savoir quel est le référent commun : doit-on s’en tenir à ce qui est illégal pour le droit, aux chartes comportementales de l’entreprise, à l’éthique personnelle ? La cour d’appel de Caen a d’ailleurs récemment débouté un employeur qui invoquait un « *manquement à la déontologie de l’entreprise* » d’un salarié, soulignant qu’à sa connaissance les entreprises n’avaient pas de déontologie ! Reste qu’une entreprise alertée sur un salarié peut ouvrir



Danièle Linhart.

une enquête sur lui après une simple déclaration à la Cnil, avec la quasi-certitude de pouvoir faire ce qu’elle veut des informations recueillies.

– **Christian Jacques** : Le recours au droit et aux prud’hommes est désormais perçu comme indispensable par les salariés et les syndicats. Cela témoigne que la société ne tolère plus que l’entreprise soit une zone de non-droit, mais aussi que les salariés, atomisés, pensent ne disposer d’aucun autre recours. C’est le signe que l’on ressent que les conflits ne peuvent plus se résoudre par la mobilisation collective et en interne. Il faut pourtant réinvestir le conflit comme libération de la parole, ouvrant à la négociation et à des avancées. Les directions font tout pour externaliser les conflits, les querelles d’experts leur semblent moins dommageables pour l’image. D’une certaine façon, elles s’accommodent d’exfiltrer coûte que coûte ceux qui ont refusé d’être des fourmis obéissantes ou qui ne sont pas conformes, même s’ils sont productifs. Côté salariés, quand les Chsct font appel à un expert, il est important qu’il ne soit pas interprété comme le recours ultime, celui qui économiserait la mobilisation des salariés. L’expert fournit bien sûr un éclairage et un argumentaire utile à qualifier le point de vue des représentants des salariés, mais son travail doit servir également à l’intervention des salariés.

– **Mireille Gueye** : Les appuis juridiques sont fondamentaux, ils confortent la légitimité du salarié à contester les injustices et ont permis des avancées. Tout peut s’avérer utile pour défendre une cause, y compris de médiatiser les abus. Mais il est vrai que ces démarches doivent être combinées avec l’action revendicative et syndicale collective, la seule garante d’une protection des individus. Elle garantit encore tant bien que mal un droit d’expression sans risque de sanctions, même si les représentants syndicaux ne sont pas les derniers à être attaqués personnellement ou professionnellement par le management. A l’Ugict, nous nous battons pour imposer ce que l’on appelle un « *management alternatif* », qui permette le déve-



Christian Jacques.



LES SALARIÉS  
DISPOSENT  
D'UNE TECHNICITÉ  
ET D'UNE EXPÉRIENCE  
À FAIRE VALOIR.  
L'ENCADREMENT,  
EN PARTICULIER,  
DEVRAIT POUVOIR  
PARTICIPER  
À L'ÉLABORATION  
DES ORGANISATIONS  
QU'IL DOIT METTRE  
EN ŒUVRE, À CERTAINS  
DES CHOIX DE GESTION  
À COURT ET MOYEN  
TERME, ET FAIRE  
VALOIR SON ÉTHIQUE  
PROFESSIONNELLE EN  
CAS DE DÉSACCORD.

loppement d'une réelle démocratie à l'entreprise. Pour combattre la défiance générale, recréer du lien, de la coopération au travail. Pour donner à l'encadrement un pouvoir et une place dans la réflexion, la conception et l'organisation du travail, dans la maîtrise du temps en particulier. On invite aussi les salariés à réaffirmer leurs droits d'expression collective, par exemple ceux instaurés par les lois Auroux. Pour pouvoir préparer les entretiens annuels collectivement, notamment, et opposer une autre vision du travail, de son évaluation, pas uniquement basée sur des comportements ou des résultats fixés arbitrairement.

– **Options:** Comment construire des espaces d'expression individuels et collectifs sur l'évaluation du travail et des individus?

– **Danièle Linhart:** L'évaluation individualisée est déterminante dans la destruction des solidarités. D'elle dépend une partie du salaire – les primes, qui ne sont pas promises à tous –, mais aussi les promotions, le déroulement de carrière, l'avenir dans l'entreprise. C'est aussi la marque de la défiance du management à l'égard du salarié, car elle est subie par ce dernier comme une séance d'autoflagellation. Le salarié serait pourtant demandeur d'un moment de réflexion, de dialogue professionnel sur son travail, ses besoins, qui permette une remontée constructive de cet échange et des améliorations des situations de travail...

– **Christian Jacques:** Les critères d'évaluation sont censés être soumis à l'approbation du Chsct, qui doit évaluer la pertinence, les procédures, la transparence. Comment rendre compte de son travail sans avoir l'impression d'être au tribunal? Chez Renault, il y a eu des expériences récentes d'évaluation collective des situations de travail, qui ont permis aux salariés de faire de propositions

pour les améliorer. Mais les entreprises n'en veulent pas, elles court-circuitent les possibilités de réflexion collective autour du travail et des besoins collectifs, notamment en étalant les entretiens individuels annuels sur plusieurs mois! Elles veulent bien évaluer les individus, mais n'entendent pas être en retour évaluées elles-mêmes sur les moyens qu'elles donnent pour un bon travail et sur leur organisation du travail. Préparer collectivement les entretiens individuels permet de rompre l'isolement dans lequel se trouve le salarié au moment fatidique, alimente une réflexion collective sur les propositions qui permettraient d'améliorer le travail, redonne du sens au travail et peut-être du plaisir à appartenir à une communauté de travail. Le management craint moins l'individu que le collectif...

– **Grégory Saint-Michel:** Les entretiens annuels d'évaluation permettent souvent aux employeurs d'offrir des motifs de



Mireille Gueye.

licenciement. Il suffit de rajouter des obligations au salarié pour lui reprocher par la suite une insuffisance professionnelle, en prenant bien soin de ne pas l'avoir gratifié d'une prime dans les mois ayant précédé la sanction... Puis on se rend compte que le poste ainsi libéré ne fait l'objet d'aucune réembauche. Les CE et Chsct sont censés pouvoir disposer des dossiers des salariés incriminés, mais seul un inspecteur du travail débarquant à l'improviste et saisissant tous les ordinateurs pourrait s'assurer qu'il n'y a pas de dossier *bis* compromettant l'employeur. Un entretien non dévoyé pourrait en effet permettre de valoriser et de gratifier les salariés, à condition que les critères d'évaluation ne soient pas définis unilatéralement et, pourquoi pas, qu'un représentant du personnel y soit présent. Après tout, cet entretien est susceptible d'être à terme utilisé pour le licencier... Il y a également un gros travail à mener avec les syndicats sur les atteintes à la vie privée, nous sommes tous concernés.

– **Mireille Gueye:** L'évaluation ne devrait pas être vécue comme une procédure disciplinaire mais participer à la reconnaissance du travail, de sa qualité. La repenser collectivement, ne pas se laisser déposséder de l'appréciation de ce qui fonde notre valeur et parfois notre plaisir au travail, c'est un terrain revendicatif majeur. Encore faudrait-il disposer des éléments d'information nécessaires et pouvoir en débattre collectivement, pour faire peser un regard sur le travail qui ne porte pas que sur la performance financière. Il nous faut plus que jamais réaffirmer la légitimité du combat syndical. Pour défendre les droits des salariés – droit au repos, à l'égalité, etc., mais aussi droit d'expression sur l'organisation du travail –, les salariés disposent d'une technicité et d'une expérience à faire valoir. L'encadrement, en particulier, devrait pouvoir participer à l'élaboration des organisations qu'il doit mettre en œuvre, à certains des choix de gestion à court et moyen terme, et faire valoir son éthique professionnelle en cas de désaccord. Se syndiquer, agir ensemble, se rappeler que l'on partage un destin commun dans l'entreprise, c'est indispensable pour faire vivre cette parole collective. ◀



Grégory Saint-Michel.



SNCF

# COUP D'ENVOI DES ÉTATS GÉNÉRAUX DU SERVICE PUBLIC FERROVIAIRE

PARCE QUE LES ASSISES DU FERROVIAIRE, LANCÉES PAR LE GOUVERNEMENT, ENFERMENT LA RÉFLEXION DANS LE DOGME DE LA CONCURRENCE, LA FÉDÉRATION CGT DES CHEMINOTS ORGANISE SES PROPRES ÉTATS GÉNÉRAUX. EN DONNANT LA PAROLE AUX SYNDICATS.

**L**e 15 septembre dernier, le gouvernement a lancé les Assises du ferroviaire, afin d'ouvrir avec l'ensemble des acteurs du secteur « *un débat national sur l'avenir du modèle français.* » A l'origine de cette initiative : le rapport du sénateur Ump Francis Grignon sur l'ouverture à la concurrence des trains express régionaux, remis au gouvernement au printemps 2011. Alors que, dans la foulée, un colloque était organisé sur ce thème, le 16 juin dernier, au Conseil économique et social <sup>(1)</sup>, une manifestation unitaire organisée sur l'initiative de la Fédération Cgt des cheminots rassemblait vingt mille

personnes place d'Iéna, à Paris, pour exiger notamment l'ouverture d'un débat public sur le système ferroviaire. L'organisation des Assises du ferroviaire, centrées sur quatre thématiques <sup>(2)</sup>, répond-elle à cette exigence ? « *Dès leur lancement, nous avons pu constater que l'ouverture à la concurrence était posée comme un dogme, alors que rien ne nous y contraint,* souligne Gilbert Garrel, secrétaire général de la Fédération Cgt des cheminots. *Par ailleurs, les vraies questions, comme le désendettement du système ferroviaire ou son organisation, de plus en plus complexe avec des acteurs multiples (SnCF, Réseau*

*ferré de France...), n'étaient pas traitées.* » C'est ce qui a incité la Cgt à lancer, toujours au mois de septembre, ses propres Etats généraux du service public du ferroviaire, à la fois pour mettre en cohérence les revendications locales et régionales et constituer un véritable projet de développement au plan national. « *Le débat public que nous réclamons depuis longtemps, nous avons ainsi décidé de l'organiser nous-mêmes* », explique Gilbert Garrel.

## Une démarche syndicale originale

Alors que le réseau commence à être saturé et que son entretien n'est pas au niveau des besoins, quel service public ferroviaire veut-on construire ? Quelles mesures peut-on proposer et mettre en œuvre pour répondre aux attentes ? C'est à un renversement de perspective qu'invite la Cgt des cheminots, à partir d'une réflexion menée sur le terrain par les



syndicats, via des rencontres avec les élus, les associations d'usagers, mais aussi les organisations non gouvernementales, notamment environnementales. L'idée est de partir des besoins recensés et exprimés sur le territoire (analyse du trafic routier, des implantations urbaines, des besoins des voyageurs...) pour faire émerger des projets alternatifs, grâce à une multiplicité d'initiatives, à la fois concrètes et très diversifiées. Réouverture de lignes ou de gares fermées, création de lignes nouvelles... «*On ne s'interdit rien, en fonction des situations locales, dès lors que les propositions s'inscrivent dans une cohérence régionale et nationale*», assure le secrétaire général de la fédération. Le travail a déjà commencé. Par exemple, dans la région Midi-Pyrénées, avec la réouverture de la ligne Capdenac-Cahors, fermée il y a une vingtaine d'années, sur laquelle réfléchissent les deux syndicats concernés. C'est la première fois que la Cgt des cheminots lance une démarche de ce type, la fédération devant, *in fine*, assurer un rôle de coordination. Une réflexion qui a été au cœur du dernier congrès de l'Ufcm (Union fédérale cadres et maîtrises) en envisageant sa traduction dans l'activité spécifique <sup>(3)</sup>.

### Un débat sur l'ouverture à la concurrence

Dans le même temps, il s'agit d'ouvrir avec la population un débat public sur l'ouverture à la concurrence. Que disent sur ce point les assises lancées par le gouvernement? La question doit être traitée dans le cadre de la première commission, «Le ferroviaire français au cœur de l'Europe». Au programme, notamment: les attentes concernant une ouverture du marché ferroviaire; les conditions de régulation; les modèles d'ouverture possibles pour les services régionaux des voyageurs; le cadre social applicable à la Sncf et aux nouveaux «entrants», suivant les modalités d'ouverture envisagées... Après vingt ans de directives européennes successives de libéralisation, c'est un autre débat que souhaite mettre en œuvre la Cgt, qui refuse de se laisser enfermer dans ce que Gilbert Garrel appelle «*le dogme de l'ouverture à la concurrence*», en ajoutant: «*Nous préférons mettre notre énergie ailleurs. Débattons plutôt du bilan des politiques menées depuis le début des années 1990*», notamment en Europe, où la Grande-Bretagne a été contrainte de renationaliser les infrastructures, ou en Espagne, où le service public a été fracturé. Mais aussi en France avec, en particulier, la libéralisation totale du fret ferroviaire national et international, mise

La Cgt invite les pouvoirs publics à un renversement de perspective.



THOMAS BREGARDIS / MAXPPP

en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006. Résultat: depuis, il y a deux fois moins de marchandises transportées par rail. Cela représentait cinquante-six milliards de tonnes/kilomètre en 2000, autour de vingt milliards aujourd'hui. Ces bilans contradictoires n'ont jamais été faits, alors qu'en 2012 la Commission européenne doit présenter une nouvelle directive concernant la libéralisation totale des services ferroviaires de transport national des voyageurs.

Ce n'est pas pour autant que la Cgt pratiquera la politique de la chaise vide à l'occasion des assises organisées par le gouvernement <sup>(4)</sup>. «*Mais on se retirera si l'on constate qu'il n'y a pas de place pour la contradiction*», assure Gilbert Garrel. Qui refuse d'ailleurs que les états généraux se calent sur le calendrier proposé par le ministère de l'Ecologie, du Développement durable et des Transports, avec des conclusions attendues en janvier 2012. La Cgt y oppose la nécessité d'une réflexion inscrite dans le temps, impossible à mener en seulement trois mois, avec un bilan qui sera proposé lors

du congrès fédéral des cheminots, à la fin 2013. En attendant, «*les cheminots réapprennent à travailler ensemble*», la démarche mise en œuvre par la fédération offrant au moins deux intérêts du point de vue de l'outil syndical: «*Elle crée les conditions de la réflexion dans les syndicats; elle réarticule le travail entre le syndicat et les institutions représentatives du personnel (élus du personnel, des Chsct...)*, témoigne le secrétaire général de la fédération. *Une émulation à tous les niveaux.*»

Christine LABBE

(1) Le 11 juillet 2011, le Premier ministre a d'ailleurs saisi le Conseil économique, social et environnemental d'un avis sur «l'ouverture à la concurrence des services ferroviaires régionaux voyageurs».

(2) Les Assises du ferroviaire s'organisent autour de quatre grands thèmes: le ferroviaire français au cœur de l'Europe; la gouvernance du système; l'économie ferroviaire; la filière ferroviaire française.

(3) Le 11<sup>e</sup> Congrès de l'Ufcm-Cgt s'est tenu du 18 au 20 octobre dernier à Reims.

(4) Pour connaître l'analyse et les propositions de la Cgt, en savoir plus à l'adresse suivante: <[www.cheminotcgt.fr](http://www.cheminotcgt.fr)>, dossier «Défendons le service public ferroviaire».



# ENSEIGNANT MÉTIER DE VAUT RIEN

EN FRANCE, LE DÉCLASSEMENT SOCIAL DES ENSEIGNANTS S'EST ACCÉLÉRÉ AVEC LES RÉFORMES DE CES DERNIÈRES ANNÉES ET SE TRADUIT AUSSI, D'APRÈS L'OCDE (1), PAR UNE BAISSÉ IMPORTANTE DES SALAIRES.



HERVE PETITBON / MAXPPP

Depuis 2002, le nombre de postes aux concours a baissé de 51 %, celui des candidats de 70 %.

**L**e 27 septembre, alors que des centaines de milliers d'enseignants étaient en grève pour protester à nouveau contre les conditions de travail qui leur sont imposées par les réformes dans l'Education nationale, le président de la République enfonçait le clou. On savait déjà que, à ses yeux, en matière de pédagogie et d'éducation, les curés n'avaient pas d'égaux. Il vient de rappeler aux enseignants que leur statut leur assurait une situation enviable aux yeux de nombreux Français. Passons sur le fait que, dans l'Education nationale comme dans l'ensemble de la fonction publique, l'emploi s'avère de moins en moins statutaire et de plus en plus précaire. Un plan de résorption, qui devrait porter sur des milliers d'emplois, est d'ailleurs actuellement en négociation – même si Cdi ne veut pas dire statut et si les « heureux élus » devraient s'avérer bien moins nombreux que nécessaire. Mais s'il s'agit en plus de faire la peau au statut, que restait-il de la promesse, présentée comme une priorité du quinquennat, de revaloriser les métiers enseignants ? Volet central de cette revalorisation, la mastérisation des formations s'est accompagnée de

nombreux effets pervers. Imposée sans concertation avec les intéressés sur leurs réels besoins professionnels, elle n'apporte aucun contenu ni repère supplémentaire à de jeunes recrues au final directement parachutées dans les classes sans avoir pris le temps d'interroger les nouveaux défis posés aux enseignants. Pour couronner le tout, une étude de l'Ocde confirme que le salaire moyen des enseignants en France – sans primes ni heures supplémentaires – est en dessous de la moyenne des pays de l'Ocde. Pire, il a reculé quand les deux tiers des pays de l'Ocde ont choisi de mieux rémunérer leurs enseignants. Ainsi, pour un indice 100 en 2005, l'indice était de 105 à 107 en 1995, et de 95 en 2009. Dans la moyenne de l'Ocde, il part de 93 en 1995 pour arriver à 107 en 2009. Seuls les enseignants en toute fin de carrière dépassent de justesse la moyenne de l'Ocde. « *Le budget que les pays consacrent à la rémunération des enseignants en fonction de leurs ressources est un indicateur de la valeur qu'ils attachent à l'éducation* », souligne l'étude... Le salaire moyen d'un enseignant représente ainsi 64 % du salaire net moyen d'un cadre de la fonction publique et 59 %

du salaire d'un cadre du privé. Pourtant, l'Ocde assure qu'un bon salaire et de bonnes conditions de travail « *sont des atouts importants pour constituer, développer et entretenir un corps enseignant de qualité* ». Le fameux plan de « revalorisation » des métiers enseignants n'est pas allé au-delà de 157 euros de plus pour les débutants et de quelques dizaines d'euros de plus jusqu'à huit ans d'ancienneté. Pour les autres, cela se limite à l'injonction « travaillez plus, vous gagnerez plus », accompagnée d'heures supplémentaires obligatoires. Tous les bricolages sont en fait permis, puisque, aux yeux du ministère, il suffit d'être placé devant des élèves pour devenir enseignant. Un décret en date du 22 septembre vient par exemple d'officialiser le recours aux étudiants en formation pour faire des remplacements dans les classes, dans le cadre de la mastérisation des cursus en alternance...

## Dénigrement, dégradation : les enseignants déclassés

Pourtant, même avec un niveau d'exigence minimaliste, le métier ne semble pas si attractif que Nicolas Sarkozy semble le croire. Depuis 2002, le nombre de postes aux concours a baissé de 51 %, celui des candidats présents de 70 %. Si le Président semble ignorer que le choix d'enseigner ne s'inscrit pas dans une stratégie d'enrichissement personnel, il faut croire qu'il ne suffit pas non plus d'être jeune et en recherche d'un emploi stable pour rêver de se retrouver loin de chez soi, sans moyens et sans formation, face à des classes surpeuplées. D'autant que le budget 2012 prévoit 14 280 nouvelles suppressions de postes et que le ministère compte accentuer la mise au pas des enseignants en instaurant un management inspiré du privé, avec individualisation des salaires et des carrières en fonction de l'investissement et des résultats de chacun laissée à la libre évaluation des chefs d'établissement. *Quid*, dans ce contexte de tension sociale et de défiance généralisée, des conditions d'apprentissage des jeunes, de la maîtrise de la pratique professionnelle et de la marge de liberté de chaque enseignant ? Les enseignants se battent pourtant au quotidien pour prouver qu'enseigner est bien un métier, ils sont les premiers à dire que ce métier est à réinventer, pour peu qu'on leur fasse confiance, que le pays croie en ses jeunes et se donne les moyens de se construire un avenir. ◀

Valérie GÉRAUD

(1) « Regard sur l'Education », Organisation de coopération et de développement économique, septembre 2011.

# ÉTUDIANTS ÉTRANGERS PRENDS TON DIPLÔME ET DÉGAGE!

LA CIRCULAIRE DU 31 MAI 2011  
EMPÊCHE DES CENTAINES  
DE JEUNES DIPLÔMÉS  
D'OBTENIR UN VISA  
DE TRAVAIL EN FRANCE.  
SOUS LA PRESSION DES  
UNIVERSITÉS, DES GRANDES  
ÉCOLES ET DES ENTREPRISES,  
LAURENT WAUQUIEZ  
VIENT DE L'ASSOULIR.

**L**e texte aurait été «surinterprété» par des préfets trop zélés qui se seraient livrés à une «application trop rigide» de ses recommandations, assurait le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche au *Monde* (7 octobre). Le 11 octobre, après avoir reçu – entre autres – les représentants de la Conférence des présidents d'université (Cpu) et de la Conférence des grandes écoles (Cge), Laurent Wauquiez a en effet en partie désavoué les ministres de l'Intérieur et du Travail, coïnspireurs de la circulaire du 31 mai, qui instaure une réduction drastique des conditions d'«accès à l'emploi des étudiants étrangers».

Les changements de statut afin d'accéder au travail salarié en France ont concerné, en 2010, environ six mille étudiants extra-communautaires – qu'ils soient américains, maliens ou chinois. Pour la plupart titulaires de doctorats ou de diplômes de grandes écoles, il s'agissait pour eux de répondre favorablement à une promesse d'embauche et ainsi valoriser leur formation par une première expérience professionnelle, sans augurer de la suite de leur vie professionnelle. Mais, depuis cet été, des centaines d'étudiants font face à un refus de la part de l'administration, qui pour certains les a plongés dans l'illégalité pour n'avoir obtenu ni visa de travail, ni renouvellement du visa étudiant. Un refus qui les a également contraints à refuser des embauches, le plus souvent à des postes hautement qualifiés, ce qui a d'ailleurs mis dans l'embarras un certain nombre d'entreprises qui, elles non plus, n'ont pas manqué de faire pression sur les élus Ump et le gouvernement.

La lumineuse idée de Claude Guéant était de parvenir par cette circulaire à l'objectif statistique de baisse de deux



cent mille à cent quatre-vingt mille immigrants légaux par an, dans le cadre de la politique répressive à l'égard des sans-papiers : certains pourraient avoir l'arrogance de se croire protégés par un diplôme de Sciences Po ou un doctorat de maths ! Que deux cent quatre-vingt mille jeunes étrangers étudient en France, qu'ils constituent notamment 40 % des doctorants et un important pourcentage des diplômés des grandes écoles, qu'ils veuillent faire bénéficier la France de leurs talents, ne serait-ce que quelques années, aurait dû flatter les propagandistes de l'excellence universitaire française et des quotas d'immigration choisis. Ce raidissement idéologique et politique a surtout provoqué un vif émoi dans la communauté universitaire, au point que le président de la Cpu, Louis Vogel, en plus de condamner une mesure «très grave» pour l'image de notre pays à l'étranger, pour l'avenir des conventions actuelles avec des établissements internationaux, et fragilisant, qui plus est, la situation des étudiants étrangers qui jugent encore la France attractive, a même jugé urgent de demander au contraire plus d'ouverture : «La Cpu est favorable à l'allongement à un an, contre six mois actuellement, de

la durée de l'autorisation de séjour provisoire» délivrée à ces étudiants.

Quant à l'Unef, comme de nombreux syndicats et associations, dont un collectif formé pour l'occasion <sup>(1)</sup>, ils demandent l'abrogation pure et simple de cette circulaire – pour l'heure, Laurent Wauquiez ne s'est guère engagé qu'à des assouplissements au cas par cas. Ils demandent également la mise à la poubelle d'un décret, en date du 5 septembre, qui durcit les conditions de ressources exigées pour les étudiants étrangers et instaure une discrimination sociale entre eux – ils doivent en effet prouver qu'ils disposent de 5500 euros sur leur compte bancaire, soit 1500 euros de plus que précédemment, pour obtenir le renouvellement de leur autorisation de séjour.

Rappelons que, pour l'heure, et malgré ces vexations, la France conserve suffisamment d'atouts, outre son Université, pour conserver la position de troisième pays d'accueil d'étudiants étrangers au monde, derrière les Etats-Unis et la Grande-Bretagne. Une statistique dont, pour une fois, le gouvernement ne semble pas vouloir se glorifier... ▶

Valérie GÉRAUD

(1) <[www.collectifdu31mai.com](http://www.collectifdu31mai.com)>.

**UGICT**

**Calendrier**

- **Colloque.** L'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) organise à Paris, le jeudi 27 octobre, un colloque sur le thème : « Négocier la prévention des risques psychosociaux. » Il s'agit de savoir où en sont les entreprises, deux ans après l'incitation du ministère du Travail à négocier des accords sur ce thème. En savoir plus sur <www.anact.fr>.
- **Ugict-Cgt.** Le 23 novembre, la veille des Rencontres d'Options, se réunira le conseil national de l'Ugict-Cgt.
- **Rencontres.** Les prochaines Rencontres d'Options auront lieu le jeudi 24 novembre, à partir de 9 h 30. Au programme, deux tables rondes : transport aérien et construction aéronautique, enjeux propres et enjeux communs ; impacts du *low cost* sur l'économie, le développement des territoires, les attentes des usagers. Ce dernier thème sera introduit par la projection d'un film documentaire diffusé par *Options*, intitulé *La Face cachée du low cost, enquête sur le système Ryanair*.
- **Retraites.** Le prochain colloque annuel organisé par le Cor (Conseil d'orientation des retraites) aura pour sujet : « Les jeunes et la retraite. » Il se tiendra le mardi 6 décembre 2011 à la Maison de la chimie, à Paris. En savoir plus à l'adresse suivante : <www.cor-retraites.fr>.

**Adieu François**

François Blumental est mort dans la nuit du 2 octobre 2011. Ingénieur, très vite impliqué dans la vie du Syndicat national des cadres et ingénieurs de la métallurgie, il avait participé à la refondation de l'Ugic (Ugic en 1969) et été membre de la commission exécutive jusqu'au début des années 1970. Après avoir dirigé le comité central d'entreprise de Produits chimiques Ugine-Kuhlmann (Pcuk), il devait être appelé, en 1980, à la direction du complexe immobilier de la Cgt, et il cumula pendant un temps cette responsabilité avec celle de directeur financier de la Confédération. Très attaché à l'Ugic, il devait être élu, en 1986 au poste d'éditeur de la version française de la revue *le Monde scientifique*, publiée par la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques, dont il devint par la suite le trésorier.

L'Ugic conservera le souvenir d'un militant passionné, clair dans ses convictions et son action, toujours apprécié de ses collaborateurs et de ses camarades. Elle salue sa mémoire.

**Formations**

- **Egalité.** « Conditions de travail et souffrance au travail : la situation des femmes cadres et techniciennes » est le thème d'un stage que l'Ugic-Cgt organise sur cinq jours, du 21 au 25 novembre 2011, à l'Institut des sciences sociales du travail de Sceaux (92). Il sera abordé sous plusieurs angles : organisation et intensification du travail des femmes dans l'encadrement, émergence des thématiques du stress, de la souffrance et des risques psychosociaux, les expertises Chsct et les expériences syndicales. En savoir plus à l'adresse suivante : <m.menestrier@ugict.cgt.fr>.
- **Stage.** Le prochain stage national de l'Ugic-Cgt aura lieu, du 5 au 9 décembre 2011, au centre de formation Benoît-Frachon à Gif-sur-Yvette (91). Il s'adresse à tous ceux qui, ayant suivi un stage de premier niveau, exercent ou sont susceptibles d'exercer une responsabilité, quelle qu'elle soit, dans l'organisation spécifique Ugic-Cgt ou qui sont élus ou désignés dans les institutions représentatives du personnel (Irp). En savoir plus à l'adresse suivant : <m.menestrier@ugict.cgt.fr>.

la revue des revues

**Géopolitique** Dans son dernier numéro, la revue *Hérodote* s'intéresse à la géopolitique du Sahara, en faisant le point sur les bouleversements (terrorisme, immigration clandestine, trafics de stupéfiants...) intervenus sur cet immense territoire au cours des dix dernières années. Un espace très convoité, objet d'enjeux à la fois politiques et économiques, où la compétition est également rude entre pays du Nord et pays émergents pour s'approprier les richesses minières, notamment en uranium, et pétrolières. Revue *Hérodote*, n° 142, 3<sup>e</sup> trimestre 2011. En savoir plus sur <www.herodote.org>.

**Sport** Après la coupe du monde de rugby, parlons foot ! C'est ce que propose de faire la revue d'histoire *xx<sup>e</sup> Siècle*, qui présente dans son dernier numéro les travaux d'une nouvelle génération de chercheurs s'intéressant au ballon rond. Réunis sous le titre « Le Foot, du local au mondial », ces travaux montrent que l'étude du football permet d'aborder avec un autre regard les cultures ouvrières, les transformations de l'espace urbain ou encore les relations internationales. A lire notamment : « Sport et mobilisation politique dans les mines (1944-1950). » *xx<sup>e</sup> Siècle*, n° 111, juillet-septembre 2011.

**Salaires** La revue *Futuribles*, dans son numéro 378, consacre un article à l'évolution des salaires en France. Gilbert Cette, après avoir effectué une analyse de la situation, propose notamment plusieurs pistes afin de favoriser la hausse du pouvoir d'achat des salaires moyens. Mais aussi de développer les perspectives de qualification pour les moins qualifiés, de manière à réduire le nombre de salariés demeurant durablement au niveau du smic. Il insiste enfin sur le nécessaire renforcement de la négociation salariale, de branche et d'entreprise. Revue *Futuribles*, n° 378, octobre 2011.

**Formation** La croissance de l'emploi environnemental ne suffit pas à absorber les quantités toujours plus importantes de diplômés dans ce secteur. C'est ce que montre une étude du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) qui parle de « *bulle des formations environnementales* » après avoir analysé les parcours sur trois ans de jeunes sortis du système scolaire en 2004. Comme pour l'ensemble des formations, le niveau de diplôme reste un facteur déterminant d'insertion. Céreq, *Bref*, n° 289, juillet 2011. L'intégralité de l'étude peut être téléchargée à l'adresse suivante : <www.cereq.fr>.





## FLEXIBILITÉ

# LA PREUVE PAR LA CRISE

DÉRÉGLEMENTER LES RÈGLES DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR PRÉSERVER L'EMPLOI: LES DRH EN DÉFENDENT L'IDÉE À NOUVEAU. L'ÉCONOMISTE ALLEMAND ANDRANIK TANGIAN MONTRE POURQUOI CE PROJET N'EST PAS PERTINENT.

**L**a réponse des jeunes au Cpe ne lui a pas suffi: une fois encore, le patronat revient à la charge pour proposer une refonte des règles générales liées au contrat de travail. En juin dernier, lors de ses assises nationales, l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (Andrh) a ressorti la proposition de son chapeau pour fusionner tous les contrats de travail en un. Pour créer un contrat qui s'énoncerait demain sans référence de temps et permettrait aux employeurs de rompre toute collaboration, soit pour faute, soit pour fin d'activité, soit sur la base d'un commun accord. Un dispositif qui assurerait aux entreprises la possibilité d'échapper à toutes les règles conventionnelles ou de droit jusque-là édictées. En deçà de deux années d'ancien-

neté, propose l'Andrh, les indemnités de licenciement pourraient ne pas être supérieures à 10% de l'ensemble des rémunérations perçues au cours de la durée écoulée du contrat, la durée du préavis étant désormais calculée en fonction de la durée du contrat écoulé. Ce n'est

pas tout. A la fin juin, Jean-Christophe Sciberras, le président de l'organisation, a suggéré que, en cas de licenciement, les employeurs ne soient plus contraints qu'à apporter un soutien «à la rédaction de CV» ou à fournir des contacts aux salariés concernés, tous ceux ne pouvant faire preuve de plus de dix-huit mois de présence dans l'entreprise ne pouvant relever du périmètre d'un éventuel plan de sauvegarde de l'emploi. Fini les garanties assorties aux contrats de travail précaires. Tout cela pour lutter contre le chômage des jeunes, créer des emplois et en finir avec la précarité? L'Ocde a maintes fois cherché à le démontrer. Elle n'y est jamais parvenue. «Rien de robuste», en effet, ne permet d'affirmer que la précarisation des règles du marché du travail le permette, explique Christophe Ramaux dans *Peut-on critiquer le capitalisme?* un livre publié par les éditions La Dispute en 2008. *Quid* des contraintes trop strictes que représenterait le cadre actuel du Cdi, des règles trop rigides pour procéder à des licenciements? Les plus rigides, celles liées au licenciement pour motif économique, ne concernent plus qu'une part du salariat. En mai 2011, seules 2,7% des personnes qui allaient rejoindre les listes de demandeurs d'emploi le faisaient à la suite d'un licenciement de ce type (24,6%

## diplômés

Le diplôme continue de protéger les candidats sur le marché du travail. Mais les conditions d'emploi des jeunes fraîchement sortis du système scolaire se détériorent. Au printemps 2010, soit environ huit mois après leur sortie du système éducatif, 64% des «bac plus quatre» et plus étaient en emploi, soit une baisse de quatre points par rapport à la promotion 2008. Et parmi eux, révèle l'Apec, 47% seulement était en Cdi, contre 61% pour les jeunes sortis l'année précédente, les diplômés des écoles d'ingénieurs ou de l'université rencontrant les plus grosses difficultés: 29% pour les premiers et 54% pour les seconds étaient, un an après la fin de leurs études, employés en Cdd.

# RUPTURE CONVENTIONNELLE PRÈS DE 500 000 DÉPARTS EN DEUX ANS

LE DÉPARTEMENT STATISTIQUE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL VIENT DE DRESSER UN BILAN DE L'USAGE DES RUPTURES CONVENTIONNELLES.

... pour fin de contrat à durée déterminée, 6,4% pour fin de mission d'interim). Alors quoi? Pourquoi le patronat maintient-il la pression pour assouplir encore et toujours les règles du contrat de travail? Il y a quelques mois, Andranik Tangian, chercheur à la Hans Böckler Foundation de Düsseldorf, a fait paraître, dans une des publications éditées par l'Institut syndical européen <sup>(1)</sup>, un document fort intéressant. Une étude qui met en corrélation les effets de la crise économique de 2009 sur les marchés du travail en Europe en fonction de leur niveau croisé de flexibilité des marchés du travail et des politiques sociales mises en œuvre dans chaque pays. A quelle conclusion parvient-il? Que, contrairement à ce que voudrait faire croire le patronat, et avec lui la Commission européenne, les pays qui affichent un haut taux de flexibilité de l'emploi ne sont pas ceux qui résistent le mieux aux crises lorsqu'elles surviennent.

## Une logique économique qui mène dans le mur

Bien au contraire, ce sont ceux qui ont le moins résisté aux turbulences : ainsi l'Irlande et l'Espagne pour commencer, la Slovaquie, le Royaume-Uni, les Etats-Unis et la Suède ensuite. La Slovénie, la Norvège et la Suisse, les pays qui ont le moins déréglementé leurs contrats de travail, étant ceux qui s'en sortent le mieux. Pour le chercheur, l'explication dépasse les seuls effets mécaniques du marché de l'emploi. Bien sûr, en faisant de l'emploi la variable d'ajustement, les Etats se condamnent à des suppressions de postes en cas de réduction de l'activité. Mais il y a plus. Cette stratégie révèle aussi une logique industrielle et politique fondée sur un certain aventurisme économique – des prises de risque inconsidérées, une croissance basée sur le crédit pour un retour rapide sur investissement – qui n'assure aucune assise aux pays qui y recourent en cas de retournement de conjoncture. Que faire pour s'en sortir? Remettre le débat à sa place, propose-t-il, et s'interroger sur la question de fond : le mode de développement que l'on veut. D'une moindre flexibilité, assure-t-il, résulterait en tout cas de moindres dépenses sociales pour financer les dégâts causés par la montée du chômage et de la précarité. ▶

Martine HASSOUN



FRÉDÉRIC CIROU / AUTOPRESS / MAXPPP

**P**remier constat : avec une moyenne d'enregistrement supérieure à vingt mille homologations par mois depuis la mi-2009, le recours à ce nouveau mode de rupture du contrat de travail dépasse désormais celui aux licenciements économiques. Au premier semestre 2009, la part des ruptures conventionnelles dans les motifs de fin de contrat était de 7%, contre 13% pour les licenciements économiques. Désormais, le rapport est inversé : 11% contre 6%. Même si le service statistique du ministère du

Travail relève un ralentissement dans la progression du nombre d'homologations des demandes de rupture conventionnelle, leur nombre progresse donc, grignotant chaque jour un peu plus le recours aux dispositifs jusque-là existants.

Les raisons de ce succès sont sans doute multiples. Deux éléments retiennent cependant l'attention : alors que « la procédure de la rupture conventionnelle prévoit un ou plusieurs entretiens préalables au cours desquels le salarié peut se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise », cette pratique semble rare. Le nombre de personnes qui se font assister à cette occasion est faible : à peine une personne sur dix, remarque la Dares. Par ailleurs, force est de constater que, en acceptant de recourir à ce mode de rupture du contrat de travail, les salariés peuvent espérer gagner de meilleures indemnités. En moyenne et en nombre de mois par année d'ancienneté, celles-ci sont

**En 2010, un salarié du secteur concurrentiel sur cent a conclu avec son employeur une rupture conventionnelle de son contrat de travail. Son profil était celui d'un salarié âgé employé dans une petite ou moyenne entreprise.**

en effet supérieures de 0,4 point au montant légal. Reste que ce sont les salariés les plus âgés, ceux pouvant généralement faire valoir une ancienneté importante et/ou travaillant dans des établissements de grande taille, qui s'en sortent le mieux. Pour la moitié des salariés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009, l'indemnité perçue en réalité n'est supérieure, en durée, que de 0,03 point à ce qu'elle aurait dû être normalement.

Quelles sont les entreprises ou les personnes qui ont recours à un tel dispositif? En 2010, un salarié du secteur concurrentiel sur cent a conclu avec son employeur une rupture conventionnelle de son contrat de travail. Son profil était celui d'un salarié âgé employé dans une petite ou moyenne entreprise. L'usage des ruptures conventionnelles, en effet, est davantage mobilisé dans ce type d'établissement – cette modalité de rupture du contrat de travail ayant ici représenté 15% des fins de contrat de travail pour licenciement, rupture conventionnelle ou démission dans les établissements comptant moins de dix salariés en 2010, contre 11% en moyenne dans les autres. La part des ruptures conventionnelles dans les fins de contrat s'accroît enfin avec l'âge des salariés. Vingt et un pour cent des homologations ont concerné des salariés âgés de cinquante-huit ans ou plus. M.H.

(1) <[www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Not-for-bad-weather-macroanalysis-of-flexicurity-with-regard-to-the-crisis](http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Not-for-bad-weather-macroanalysis-of-flexicurity-with-regard-to-the-crisis)>.

# droits

## Evaluation du travail

### Le droit encadre le pouvoir de l'employeur

La question de l'évaluation du travail des salariés est et va être de plus en plus une question stratégique. Face à des modes d'évaluation fantaisistes ou ignorants des droits des salariés, des décisions de justice viennent limiter le pouvoir de l'employeur et assurer le respect des conditions de travail et de vie des personnes au travail. Deux arrêts récents méritent de retenir l'attention.

Michel CHAPUIS

La Cour d'appel de Toulouse vient de suspendre la procédure d'évaluation chez Airbus (lire page 11) dès lors qu'elle intègre certains critères comportementaux non conformes aux exigences légales<sup>(1)</sup>.

Lorsque l'employeur souhaite mettre en place un dispositif d'évaluation, il doit respecter plusieurs éléments d'une procédure à suivre :

- les salariés doivent être préalablement informés<sup>(2)</sup> ;
- le comité d'entreprise doit être informé et consulté<sup>(3)</sup> ;
- le Chsct doit être consulté dès lors que « la procédure d'évaluation est manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail »<sup>(4)</sup> ;
- la mise en place d'un système d'évaluation doit faire l'objet d'une déclaration à la Cnil si le système est informatisé (déclaration simplifiée, norme n° 46 de la Cnil).

Le système d'évaluation est directement lié à la part variable de la prime annuelle individualisée dont le minimum est de 7 % et dont le maximum ne peut être supérieur à 13,5 % du salaire annuel. Cette évaluation prend en compte, d'une part, la performance de chaque intéressé, mais intègre aussi, d'autre part, les critères comportementaux introduits en 2010. Ces critères incarnent des valeurs du groupe, déclinées dans le document intitulé *The Airbus Way*. Ils sont au nombre de six. Il s'agit de : « agir avec courage » ; « promouvoir l'innovation et livrer des produits fiables » ; « générer de la valeur pour le client » ; « favoriser le travail d'équipe et l'intégration au niveau mondial » ; « faire face à la réalité et être transparent » ; « développer mes talents et ceux des autres ».

Cette évaluation n'est pas conforme aux dispositions légales :

- les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'ap-

#### Bibliographie

• Christophe Dejours, *L'Évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*, Paris, Inra Editions, 2003.

• Michel Miné et Daniel Marchand, *Le Droit du travail en pratique*, Paris, Eyrolles-Éditions d'Organisation, 23<sup>e</sup> éd., 2011.

précier ses aptitudes professionnelles<sup>(5)</sup> ;  
• les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie<sup>(6)</sup>.

Au regard de ces principes et tels qu'ils sont proposés dans le système d'évaluation d'Airbus, les critères comportementaux sont jugés illicites. Par exemple, le critère « agir avec courage » souffre d'être trop subjectif et un peu trop moral. « L'appréciation des décisions justes et courageuses dans l'intérêt d'Airbus nécessite un jugement trop subjectif de l'évaluateur », souligne la Cour d'appel, selon laquelle « agir avec courage » revêt « une connotation morale qui rejaillit sur la sphère personnelle ».

De plus, l'évaluation a pour objectif d'apprécier les aptitudes professionnelles des salariés et non de les sanctionner ; la « finalité disciplinaire » de l'évaluation est illicite.

Les critères comportementaux, pour être licites, doivent être « exclusivement professionnels et suffisamment précis pour permettre au salarié de l'intégrer dans une activité concrète et à l'évaluateur de l'apprécier avec la plus grande objectivité possible ».

La cour d'appel de Toulouse a jugé, mercredi 21 septembre 2011 :

« Que la procédure d'évaluation des cadres est illicite dès lors que les Chsct de l'entreprise n'ont pas été valablement consultés et que cette évaluation se fonde sur certains critères comportementaux non conformes aux exigences légales »,

« Que la procédure d'évaluation doit être

suspendue dès lors qu'elle intègre certains critères comportementaux non conformes aux exigences légales<sup>(7)</sup>. »

La cour d'appel de Versailles vient de juger que le système de « ranking » par quotas ou « ranking forcé », pratiqué dans certains groupes internationaux, est illicite<sup>(8)</sup>. Ce système, inspiré du modèle états-unien, consiste à classer les salariés en différentes catégories en fonction de leurs performances professionnelles (les augmentations de salaires... découlent de ce classement). Ce système est licite s'il a été porté à la connaissance des salariés, s'il n'est pas fondé sur des éléments discriminatoires ou subjectifs et s'il ne répond pas à une démarche disciplinaire<sup>(9)</sup>.

Ce système est illicite quand des quotas sont établis à l'avance : « l'évaluation par quotas qui ne repose pas seulement sur l'analyse des compétences et du travail du salarié mais contraint le notateur à classer au moins 5 % de salariés dans le dernier groupe, y compris dans l'hypothèse où tous les salariés ont rempli leurs objectifs et ont donné satisfaction [...], est illicite dans la mesure où il n'est pas fondé sur des critères objectifs et transparents ».

Pour la désignation du délégué syndical dans l'entreprise, au regard de la condition d'audience électorale, l'article L.2143-3 « n'opère aucune priorité entre les scrutins » (CE ou Dup ou DP) : par conséquent, une salariée qui avait été candidate à la fois à l'élection des membres du CE et à celle des DP et qui avait obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés aux élections de DP a rempli les conditions requises pour être désignée déléguée syndicale<sup>(10)</sup>. Confirmation de plusieurs jugements de tribunaux d'instance. ◀

(1) CA Toulouse, 4<sup>e</sup> ch., 21 sept. 2011, n° 11/00604, Ugict-Cgt et Cgt c/ Sas Airbus Opérations Toulouse.

(2) Article L.1222-3 du Code du travail.

(3) Article L.2323-32 du Code du travail.

(4) Article L.4612-8 du Code du travail ; Soc., 28 nov. 2007, groupe Mornay.

(5) Article L.1222-2 du Code du travail.

(6) Article L.1222-3 du Code du travail.

(7) <<http://lactg.airbus.tlse.free.fr/P&D/20110921DecisionAppelP&D.pdf>>.

(8) CA Versailles, 1<sup>er</sup> ch., 8 sept. 2011, n° 10/00567, Sas Hewlett Packard.

(9) CA Grenoble, soc., 13 nov. 2002, S<sup>e</sup> Hewlett Packard.

(10) Soc. 28 sept. 2011, n° 11-10601.



### Institution d'une prime d'intéressement à la performance collective

Un décret du 29 août 2011 permet d'instituer au sein des administrations de l'Etat et des établissements publics une prime d'intéressement à la performance collective <sup>(1)</sup>.

Edoardo MARQUÈS

**Pour chaque ministère ou établissement** dans lequel il aura été décidé d'instituer la prime d'intéressement à la performance collective (et qui aura donc été inscrit à l'annexe susmentionnée), un arrêté ministériel fixera la liste des directions ou services pouvant bénéficier de la prime ainsi que les objectifs à atteindre et les modalités de certification des résultats obtenus. La prime a vocation à être versée à tout agent public exerçant ses fonctions dans les directions ou services mentionnés dans ces arrêtés, dès lors que les résultats fixés par ces arrêtés auront été atteints. Le décret précise les modalités d'attribution de la prime (condition de présence effective des agents, caractère forfaitaire de la prime, possibilité de cumul avec toute autre indemnité, à l'exception des indemnités rétribuant une performance collective). Il est accompagné d'une circulaire des ministres chargés de la Fonction publique et du Budget précisant ses modalités d'application <sup>(2)</sup>.

#### Bénéficiaires du dispositif

Peuvent bénéficier de la prime, dans les administrations de l'Etat et ses établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial, les fonctionnaires, les magistrats et les agents non titulaires d'un même service ou groupe de services et, dans les établissements publics de l'Etat à caractère industriel et commercial, les fonctionnaires d'un même service ou groupe de services affectés dans l'établissement en position d'activité.

#### Modalités de versement

Le ministre intéressé, après avis du comité technique compétent, définit par arrêté, pour les services de son administration et pour ceux des établissements publics placés sous sa tutelle, les différents dispositifs d'intéressement à la performance collective, et il détermine les services auxquels s'appliquent ces dispositifs. Certains services, eu égard à la nature ou aux

conditions d'exercice de leur mission, peuvent être maintenus hors du champ d'application d'un dispositif d'intéressement à la performance collective.

La définition d'un dispositif d'intéressement à la performance collective comporte la fixation : 1°) des objectifs, des indicateurs et des résultats à atteindre sur une période de douze mois consécutifs. Cette période pouvant s'inscrire dans un programme d'objectifs pluriannuel ; 2°) des modalités de certification des résultats obtenus sur la période de douze mois susvisée ; 3°) des modalités d'attribution de la prime.

Le bénéfice de la prime est subordonné, pour chaque agent, à la justification d'une durée de présence effective dans le service d'au moins six mois pendant la période de douze mois consécutifs susmentionnée.

Pour l'appréciation de la condition de durée prévue ci-dessus :

1°) sont regardées comme périodes de présence effective les durées des congés annuels, des congés de maladie ordinaires, des congés liés à la réduction du temps de travail, des congés pris au titre du compte épargne temps, des congés de maternité ou pour adoption, des congés de paternité, des congés pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, des congés pour formation syndicale et des autorisations d'absence ou décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical ainsi que les durées des périodes de formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle ;

2°) les services accomplis à temps partiel doivent être pris en compte comme des services accomplis à temps plein.

#### Cas d'exclusion du bénéfice de la prime

La prime d'intéressement à la performance collective du service ou du groupe de services est

(1) Décret n° 2011-1038 du 29 août 2011 instituant une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'Etat, publié au *JO* du 1<sup>er</sup> septembre 2011 ;

(2) Circulaire du 29 août 2011 relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'Etat et ses établissements publics, publiée au *JO* du 1<sup>er</sup> septembre 2011.

attribuée à l'ensemble des agents dans les services ayant atteint, sur la période de douze mois susvisée, les résultats fixés par l'arrêté mentionné ci-dessus.

En cas d'insuffisance caractérisée dans la manière de servir, un agent peut être exclu du bénéfice de la prime d'intéressement à la performance collective des services. Ainsi, précise la circulaire, sur décision du chef de service, un agent peut être exclu du bénéfice de la prime d'intéressement au titre d'une année, en raison d'une insuffisance caractérisée de sa manière de servir constatée au titre de la même année. Cette exclusion doit être justifiée par des manquements répétés dans la manière de servir de l'agent. Elle doit se fonder sur des éléments caractérisant cette insuffisance, en particulier sur les résultats de la procédure d'évaluation ou d'entretien professionnel.

## Calcul du montant de la prime

Le montant maximal, pour chaque période de douze mois, de la prime d'intéressement à la performance collective des services susceptible d'être attribuée aux agents des services d'un ministère et des établissements publics placés sous sa tutelle est fixé par un arrêté conjoint du ministre intéressé et des ministres chargés respectivement du Budget et de la Fonction publique.

Dans la limite du montant maximal mentionné ci-dessus, le ministre intéressé fixera, pour chaque service bénéficiant d'un dispositif d'intéressement à la performance collective et au regard des résultats atteints, le montant de la prime d'intéressement à la performance collective des services.

La prime d'intéressement à la performance collective peut être cumulée avec toute autre indemnité, à l'exception des indemnités rétribuant une performance collective.

## Détermination des objectifs et conditions de validation

La circulaire indique que les objectifs assignés aux services seront fixés selon quatre catégories de critères :

- des indicateurs relatifs à la conduite des politiques publiques et à la qualité du service rendu ;
- des indicateurs relatifs à la maîtrise des coûts et à l'efficacité des services ;
- des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines ;
- des indicateurs relatifs au développement durable.

Par ailleurs, un indicateur pourra être retenu en cas d'événement exceptionnel prévisible venant augmenter la charge de travail des services.

A l'instar des indicateurs présents dans les documents budgétaires, les indicateurs rete-

nus dans le dispositif d'intéressement collectif doivent être « *pertinents et vérifiables* », précise la circulaire. Voici quelques exemples cités par l'instruction :

### 1. L'amélioration de la conduite des politiques publiques et de la qualité du service rendu

Peuvent par exemple figurer parmi les indicateurs retenus, en fonction de l'activité du service, les indicateurs suivants :

- la proportion de sites/d'organismes inspectés ;
- le taux de mise en œuvre de la réglementation applicable à une politique ;
- le taux de dématérialisation des procédures ;
- le taux de satisfaction de l'utilisateur ;
- les délais de traitement des demandes de titres ;
- les délais moyens de traitement des dossiers ;
- le niveau d'information de l'utilisateur.

### 2. La maîtrise des coûts et l'efficacité des services

A titre d'exemple, les indicateurs suivants pourront être choisis dans le cadre de la mise en place de l'intéressement collectif :

- coût par titre émis/dossier traité ;
- dépense moyenne de fonctionnement par agent.

### 3. L'amélioration de la gestion des ressources humaines

Peuvent par exemple être retenus les indicateurs suivants :

- des indicateurs liés à l'amélioration des conditions de travail ;
- des indicateurs liés à la formation (taux d'agents ayant reçu une formation) ;
- des indicateurs liés à la cohésion des équipes, comme la formalisation d'un projet de service, en particulier dans les nouvelles directions départementales interministérielles.

### 4. La prise en compte du développement durable

Cette catégorie d'indicateurs reflète les actions de chaque ministère pour la prise en compte du développement durable :

- consommation énergétique ;
- maîtrise des consommables de bureautique (papier, encre) ;
- évolution du bilan carbone des transports.

### 5. Les conditions d'évaluation de l'atteinte des objectifs

Les ministères sont invités à mettre en place une procédure de certification de l'atteinte des objectifs par les services. L'arrêté ministériel définissant les régimes d'intéressement fixera les modalités de cette certification. Les auteurs de la circulaire recommandent de confier cette certification à une structure susceptible d'effectuer un audit « *externe* », les inspections générales et les corps de contrôle ministériels apparaissant comme une voie à privilégier. ◀

PARIS/ EXPOSITION

# REGARD EN ARRIÈRE SUR LA MACÉDOINE DANS L'ANTIQUITÉ



COPYRIGHT HELLENIC MINISTRY OF CULTURE AND TOURISM / ARCHAEOLOGICAL RECEIPTS FUND

« Casque de type illyrien en bronze et masque en or », nécropole de Sindos, tombe 115, vers 520 av. J.-C., Thessalonique, musée archéologique.

Cinq cents œuvres retraçant l'histoire de la Macédoine antique, du <sup>xv</sup><sup>e</sup> siècle avant notre ère jusqu'à la Rome impériale, figurent dans l'exposition présentée par le musée du Louvre, sous le titre « Au royaume d'Alexandre le Grand. La Macédoine antique ». Cette manifestation, fruit d'une étroite collaboration entre la Grèce et la France, a pour but de révéler la richesse du patrimoine artistique de la Grèce du Nord, relativement peu connu eu égard à un grand nombre de découvertes récentes. N'a-t-il pas fallu en effet attendre 1977 et la mise au jour – à Vergina – de plusieurs sépultures royales, parmi lesquelles celle, intacte, de Philippe II, père d'Alexandre le Grand, pour prendre enfin conscience de l'exceptionnel potentiel archéologique de cette région ? En 2008, sur ce site identifié comme celui de la première capitale du royaume macédonien, les archéologues ont notamment découvert un ensevelissement énigmatique, dont on attend qu'il impose sans doute une réécriture de l'histoire antique. Protégés par la terre des *tumuli*, les trésors ainsi retrouvés constituent un témoignage majeur sur la virtuosité des artistes d'une époque où, portée par l'intelligence politique de ses souverains dont le plus fameux demeure Alexandre, la Macédoine a pu et su s'opposer à la Grèce des cités. C'est donc, à travers la mise en lumière de ce qu'étaient en ces temps lointains les tombes dans la Grèce du Nord, à un pan de l'histoire de ce royaume au passé glorieux à son apogée que nous convie la fréquentation de cette exposition, extrêmement révélatrice et, de surcroît, parfaitement conçue.

Antoine SARRAZIN

• MUSÉE DE LOUVRE, HALL NAPOLÉON, JUSQU'AU 16 JANVIER 2012. LE CATALOGUE : 24,6 X 32 CM, 650 PAGES, 600 ILLUSTRATIONS, RELIÉ, 49 EUROS.

## ROND-POINT/ GAMBLIN TOUT EST NORMAL SON CŒUR SCINTILLE

Seul en scène ou presque, ainsi qu'il aime pour se reposer des tournages cinématographiques, l'acteur Jacques Gamblin va créer, dans la salle Renaud-Barrault du Théâtre du Rond-Point, son dernier spectacle, *Tout est normal mon cœur scintille*. On va l'y retrouver dans toute sa fantaisie dansante. Voici ce qu'il dit pour annoncer la couleur : « *Ce spectacle est un voyage cardiaque. On y rencontre une girafe, un ostéopathe, une musaraigne, un éléphant, une miss Picardie, un trou du cul, un oreiller, une oreillette, un ventricule, une femme en jambe, une femme absente...* » Pour la collaboration artistique, Jacques Gamblin fait appel à Anne Bourgeois et à deux danseurs, Claire Tran et Bastien Lefèvre, qui le suivent dans l'aventure. Tournée ensuite, à Thonon-les-Bains, Beauvais, Châteauevallon, Angers, Morges (Suisse) et Château-Arnoux.

• DU 11 NOVEMBRE AU 3 DÉCEMBRE, 2 BIS, AV. FRANKIN-ROOSEVELT, 75008 PARIS, TÉL. RÉS. : 01 44 95 98 21, <WWW.THEATREDURONDPOINT.FR>.

## SORTIES FILMS

### Octobre à Paris

JACQUES PANIJEL (FRANCE)

Tourné « à chaud », ce documentaire d'anthologie, censuré dès 1962, évoque le massacre à Paris des Algériens (les chiffres tournent autour de trois cents morts) le 17 octobre 1961, Maurice Papon, alors préfet de police, ayant donné les ordres en conséquence.

### Ici on noie les Algériens

YASMINA ADI (FRANCE)

C'est un autre documentaire sur les mêmes faits, réalisé cinquante ans après qu'ils ont eu lieu. De nombreux survivants, manifestants et témoins, racontent ces heures terribles, parmi les plus noires de ce qu'il faut bien nommer la honte nationale.

### Polisse

MAÏWENN (FRANCE)

Chronique de la vie quotidienne de policiers de la brigade de protection des mineurs, ce film d'une très jeune cinéaste abonde en qualités de cœur et de sensibilité sur un sujet pas facile, au demeurant servi par une distribution solide, qui comprend notamment Joey Starr, Karin Viard et Marina Foïs.

### The Artist

MICHEL HAZANAVICIUS (FRANCE)

A Cannes, déjà, ce film muet en noir et blanc a fait un malheur, d'abord grâce à l'interprétation plus que parfaite de Jean Dujardin et Bérénice Bejo, ensuite par l'intelligence d'une réalisation qui sait à merveille bercer la nostalgie de l'arrivée du parlant.



# COMPIÈGNE/ SOUVERAINS DANS LE SILLAGE DE L'ÉPOPÉE NAPOLÉONNIENNE



« Jean-Baptiste Bernadotte, maréchal de France », par Joseph-Nicolas Jouy (1809-1880), d'après François-Joseph Kinson.

Au musée national du Palais de Compiègne se tient l'exposition « Destins souverains », autour des figures de Napoléon I<sup>er</sup>, du tsar Alexandre I<sup>er</sup> et de Bernadotte. Les deux derniers ne doivent-ils pas tout au premier, soit en s'étant d'emblée opposés à lui, soit en le suivant pour mieux s'en éloigner ? Près de cent cinquante œuvres issues de collections prestigieuses confrontent ces trois hommes, l'un qui s'est fait seul, comme on dit, le second petit-fils de la Grande Catherine et le troisième né de la Révolution, devenu maréchal d'Empire, qui finit roi de Suède avec, tatouée sur la poitrine, l'inscription « Mort aux tyrans ». Au-delà de la confrontation historique, l'exposition s'attache encore à montrer le rayonnement du style Empire jusqu'à Stockholm et Saint-Pétersbourg. En pendant, au Musée national des châteaux de Malmaison et Bois-Préau, d'autres « Destins souverains » ont trait à Joséphine, la Suède et la Russie.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 9 JANVIER 2012, PLACE DU GÉNÉRAL DE GAULLE, 60200 COMPIÈGNE, TÉL. : 03 44 38 47 00 ET 15, AV. DU CHÂTEAU, 92500 RUEIL-MALMAISON, TÉL. : 01 41 29 05 55.

## RENNES/ CRÉATION C'EST METTRE EN SCÈNE

Pour sa quinzième édition, la manifestation « Mettre en scène », émanation du Théâtre national de Bretagne-Rennes que dirige François Le Pillouër et qui rayonne sur Quimper, Lannion, Vannes, Brest, ne propose pas moins de vingt-neuf créations, impromptus et coproductions signés par des metteurs en scène et des chorégraphes de renom, tels François Tanguy (Théâtre du Radeau du Mans), Philippe Decouflé, François Verret, Romeo Castellucci, Tomas Ostermeier, etc. Ces rencontres internationales, qui alignent généralement le gratin du spectacle vivant le plus exigeant, s'effectuent avec le soutien du ministère de la Culture, de la Ville de Rennes, du conseil régional de Bretagne, du conseil général d'Ille-et-Vilaine, de Rennes Métropole et du programme culturel de l'Union européenne dans le cadre du projet Prospero.

• DU 3 AU 19 NOVEMBRE, TNB-RENNES, TÉL. : 02 99 31 55 33.

## GRENOBLE/ DESSINS ALLER DE L'IDÉE À LA LIGNE



Le musée de Grenoble possède un fonds considérable de dessins français du XVI<sup>e</sup> au XVIII<sup>e</sup> siècle. Sous le titre « L'idée et la ligne », bon nombre d'entre eux vont être exposés. Aux côtés d'artistes moins connus, on note les noms de Simon Vouet, Laurent de La Hyre, Philippe de Champaigne, François Boucher, Hubert Robert, Jacques-Louis David, etc.

• DU 5 NOVEMBRE AU 12 FÉVRIER 2012, TÉL. : 04 76 63 44 44, <WWW.MUSEEDEGRENOBLE.FR>.

Simon Vouet, « Etude d'homme penché en avant (un fleuve) », XVII<sup>e</sup> siècle.

## PARIS/ CLOWNS HISTOIRE DE FAIRE LE BYLAND

Sous la direction artistique de Pierre Byland, magnifique athlète complet du théâtre qui est le disciple éclairé du grand Jacques Lecoq, lequel a formé des générations de comédiens résolument maîtres de leur corps, a lieu un festival joliment baptisé « Le clown fait le Byland », avec la compagnie Les Fusains, Ctibor Turba, Alain Gautré, Catherine Dolto et Emma la Clown, ainsi qu'Enrico Ferreti et Antonello Cecchinato, de la compagnie Arnaboldi. Le programme implique une création (*Masterklass*, de Pierre Byland, scénographie d'Erhard Stiefel, par la compagnie Les Fusains), un stage de clown « clandestin », la projection de six films et cinq spectacles.

• C'EST JUSQU'AU 27 NOVEMBRE, AU THÉÂTRE DE L'ÉPÉE DE BOIS, CARTOUCHERIE, ROUTE DU CHAMP DE MANŒUVRE, 75012 PARIS, TÉL. RÉS. : 01 48 08 39 74, <WWW.LECLOWNFATLEBYLAND.COM> ET <WWW.EPEEDEBOIS.COM>.

EXPOSITION

# POUR VOIR EDVARD MUNCH BEAUCOUP PLUS LOIN QUE SON TABLEAU "LE CRI"

AU CENTRE POMPIDOU <sup>(1)</sup>, CENT QUARANTE PEINTURES, PHOTOGRAPHIES, GRAVURES ET DESSINS DE L'ARTISTE NORVÉGIEN PERMETTENT DE LE MIEUX CONNAÎTRE EN BATTANT EN BRÈCHE PAS MAL D'IDÉES REÇUES À SON SUJET.

Contrairement à l'Allemagne, on sait peu de choses en France sur la vie et l'œuvre d'Edvard Munch (1863-1944). Certes, on n'ignore pas qu'à l'âge de trente ans il a peint *le Cri* (1893), cette œuvre embléma-

tique qui signifie avec une prodigieuse intensité plastique l'angoisse poussée jusqu'à la démente. Presque aussi célèbre que *la Joconde*, ce tableau de moyen format (91 x 73,5 cm) – qui d'ailleurs est resté à la Nasjonalgalleriet d'Oslo –, réalisé sur carton à la détrempe, huile et pastel, n'est-il pas devenu avec le temps une véritable scie visuelle ? Le masque d'effroi du film *Scream* ne s'en inspire-t-il pas ? Bref, il s'agit, pour les commissaires (Angela Lampe et Clément Chéroux) de cette manifestation, justement intitulée « Edvard Munch, l'œil moderne », de donner à entendre que Munch est beaucoup plus que le précurseur de l'expressionnisme à quoi on le réduit trop volontiers. Ont donc été réunis pour ce faire cent quarante peintures, photographies, gravures et dessins. Cela ne constitue pas pour autant une rétrospective, étant donné qu'à sa mort il ne légua à la ville d'Oslo pas moins de dix mille tableaux, dix-huit mille estampes, quatre mille cinq cents dessins

et aquarelles, quatre-vingt-douze carnets de dessins, six sculptures, plus un grand nombre de photographies et de manuscrits ! Il n'empêche que cela permet, suivant un parcours thématique probant, d'envisager en toute complexité la richesse inventive d'un artiste en mouvement perpétuel, quand bien même il eut maintes fois recours, de manière quasiment obsessionnelle, à la répétition de certains motifs. A cheval sur deux siècles, Munch, en sa jeunesse contemporain de Manet, Gauguin, Van Gogh, ne s'éteint-il pas la même année que Mondrian et Kandinsky, son existence ayant du coup traversé toute l'ère des bouleversements productifs de l'art moderne ?

**«Ce sont les anges noirs qui ont veillé sur mon berceau»**

Divisé en onze sections (Reprises ; Autobiographie ; L'espace optique ; En scène ; Compulsion ; Rayonnements ; L'amateur de cinéma ; Le monde extérieur ; Dessiner, photographe ; Troubles de la vision et le Regard retourné), le parcours ne craint pas le didactisme appliqué, propice à la meilleure compréhension de l'enjeu. Né dans une famille de bonne bourgeoisie où l'on trouve des *clergymen*, des militaires, un professeur, un médecin, un auteur dramatique ainsi qu'un peintre



« Pubertet » (« Puberté »), 1914-16, huile sur toile, 97 x 77 cm, Munch Museum / Munch-Ellingsen Group / Bono 2011.

(1) Jusqu'au 9 janvier 2012, galerie 2, niveau 6, tél. inf. : 01 44 78 12 33, <www.centrepompidou.fr>.





«Zum Süßen Mädel» («A la douce jeune fille»), 1907, huile sur toile, 85 x 130,5 cm, Munch Museum / Munch-Ellingsen Group / Bono 2011.

L'alcool, les idées noires et les relations compliquées avec les femmes ne contribuèrent pas peu à son inspiration somptueusement morbide à coloration métaphysique.

– Jacob Munch, ancien officier du corps d'ingénieurs devenu portraitiste officiel après avoir suivi les leçons de David –, Edvard, dont le père est médecin dans le corps médical de l'armée, a cinq frères et sœurs. Sa mère meurt de la tuberculose alors qu'il a cinq ans. Sophie, sa sœur chérie, part elle aussi du poumon à quinze ans, en 1877. Plus tard, en souvenir, il peindra *la Jeune Fille malade*, toute de réalisme pathétique, et cela constituera un thème encore récurrent bien des années après. La mélancolie et la tristesse lui sont vite familières. Il confiera un jour : « *La maladie, la folie et la mort sont les anges noirs qui ont veillé sur mon berceau et m'ont accompagné toute ma vie.* »

Entré en 1881 à l'Ecole nationale d'art et d'artisanat, il étudie la peinture avec Christian Krogh, qui représente alors, avec Gerhard Munthe, la valeur artistique absolue en terre scandinave. Le jeune Munch s'inspire de sa manière, sensiblement héritée de l'exemple de Manet, dans son *Autoportrait à la cigarette* (1895). L'autoportrait, c'est jusqu'à son dernier souffle qu'il le pratiquera, jusqu'à l'âge de la décrépitude dans l'anti-

chambre de la mort. Pas seulement en peinture. Homme farouchement de son temps, Munch s'adonne à la photographie et, après avoir acheté à Paris une petite caméra Pathé Baby, il ne cesse de se scruter sous tous les angles, laissant ainsi de lui une imposante théorie de clichés et de bouts de films le représentant à tous les âges. Il photographie aussi ses modèles, ce qui facilite pour lui le métier de peindre. En 1928, il note ceci : « *L'appareil* ...



«Kunstneren og hans syke øye. Optisk illusjoner» («La Rétine de l'artiste. Illusion d'optique créée par la maladie oculaire»), 1930, aquarelle et crayon noir sur papier, 49,7 x 47,1 cm, Munch Museum / Munch-Ellingsen Group / Bono 2010.

© ADAGP, PARIS 2011



... *photographique ne peut pas faire concurrence au pinceau et à la palette – tant qu'on ne peut l'utiliser ni au ciel ni en enfer.*» L'enfer sur la terre, chez cet anxieux chronique, fut un territoire d'élection. L'alcool, les idées noires et les relations compliquées avec les femmes ne contribuèrent pas peu à son inspiration somptueusement morbide à coloration métaphysique. Et ce n'est pas un hasard si lui fut confiée l'illustration des *Fleurs du Mal* de Baudelaire ou s'il se lia d'amitié avec Strindberg, le grand dramaturge suédois, pour qui l'homme et la femme sont sans fin en proie au «*combat des cerveaux*». D'ailleurs, le théâtre chez Munch, surtout après sa collaboration, en 1906, avec le fameux metteur en scène allemand Max Reinhardt pour qui il brossa les décors de la pièce d'Ibsen *les Revenants*, jouera un rôle de plus en plus important dans son œuvre peint, ne serait-ce que dans la disposition des figures humaines sur la toile, qui semblent soudain surprises comme par l'abolition subite du quatrième mur de la scène naturaliste. Du cinéma aussi il s'inspire, pour le cadrage et le jaillissement frontal, qu'il s'agisse d'un cheval au galop ou d'ouvriers en marche. Au nombre des hantises favorites d'Edvard Munch, il faut compter *le Baiser*, dont l'exposition offre plusieurs moutures, la première dans l'ordre montrant l'homme et la femme soudés bouche à

**“L'art est le contraire de la nature. Une œuvre d'art ne vient que du plus profond de l'être humain. L'art est la forme que prend une image à travers les nerfs, le cœur, le cerveau, l'œil de l'être humain.”**

bouche jusqu'à ne plus constituer qu'un seul visage aux traits indifférenciés dans une touche de couleur. Un autre thème qui revient est celui du vampire, sous l'espèce d'une femme rousse acharnée sur le cou de sa victime mâle. La maladie, la solitude, la mort sont en effet pour Munch d'indispensables muses qui guideront sa main sans se lasser. Peintre du Nord, il illustre à merveille un climat d'esprit auquel la dramaturgie et la cinématographie de ces contrées nous ont accoutumés. Voyez *la Danse de la vie* (1899-1900, huile, 125,5 x 190,5 cm) où tournent des couples enlacés et où sont figées de part et d'autre deux femmes seules, droites, avec en arrière-plan le point sur le «i»

de son reflet que fait la lune sur l'eau, ne serait-ce pas le frontispice idéal pour *Mademoiselle Julie*, de l'ami Strindberg, cette pièce qui commence par une scène de bal la nuit de la Saint-Jean ?

Munch, grand mélancolique au sens fort, travailla sans relâche à ce qu'il nomma «*la fresque de la vie*», qu'il pensait «*comme une série cohérente de tableaux, qui doivent donner ensemble un aperçu de la vie*». «*Toute la fresque est traversée, précisait-il, par la ligne diffuse du rivage, au-delà de laquelle déferle la mer toujours en mouvement; les diverses formes de la vie se déploient sous le couvert des grands arbres, avec leurs soucis et leurs joies.*» «*J'ai ressenti cette fresque comme un poème de vie, d'amour et de mort*», résumait-il. Quant à la manière, voici ce qu'il en disait : «*Les tableaux avec le rivage et les arbres – ce sont toujours les mêmes couleurs qui réapparaissent ici –, la nuit d'été donne l'accord – les arbres et la mer donnent des lignes verticales et horizontales qui se répètent sur toutes les toiles, le rivage et les personnages donnent le ton de la vie qui foisonne à son gré –, des couleurs puissantes répandent à travers toutes les toiles l'écho du même accord.*»

### “Au fond de moi tout luit et étincelle”

Une des caractéristiques de l'art de Munch a trait à sa fascination pour le rayonnement, qu'il partage avec maints artistes de sa génération. Cela va du soleil et de ses vertus curatives rassemblées sous le vocable d'héliothérapie jusqu'à la radioactivité, en passant par les ondes de la télégraphie sans fil ou la découverte des rayons X. En 1932, il note : «*Je ferme les yeux dans le noir. Au fond de moi tout luit et étincelle, les planètes brillent, les atomes brillent.*» Ainsi, il peint le soleil à plusieurs reprises. Il a peint des paysages de nuit et de jour, avec ou sans la présence humaine. Il a peint des nus expressifs. Il a peint des états d'âme, jusqu'à la jalousie. Il a peint l'homme et la femme dressés face à face. Il a peint des scènes de rue (voir sa *Rue Lafayette*, 1891 ou sa *Soirée sur l'avenue Karl-Johann*, 1892, avec ses passants au regard de spectres). Il n'a jamais peint de nature morte, car seule l'a passionné la vie, même sous la menace de la mort. Vers la fin, malade des yeux, il peint jusqu'aux taches qui voilent sa vision. L'une des plus belles professions de foi d'Edvard Munch est sans doute celle-ci : «*L'art est le contraire de la nature. Une œuvre d'art ne vient que du plus profond de l'être humain. L'art est la forme que prend une image à travers les nerfs, le cœur, le cerveau, l'œil de l'être humain.*»



© ADAGP, PARIS 2011

«Solen» («Le Soleil»), 1910-13, huile sur toile, 162 x 205 cm, Munch Museum / Munch-Ellingsen Group / Bono 2011.

Jean-Pierre LÉONARDINI

## Un xx<sup>e</sup> siècle français

Trois albums de la collection de musique du xx<sup>e</sup> siècle constituée par Emi Classics («20th Century Classics») rendent hommage à trois compositeurs français: tout d'abord, un très rafraîchissant et original album Satie. Les incontournables *Gymnopédies* ne sont pas, pour une fois, proposées au piano mais, avec l'accord de Satie, orchestrées par Debussy qui les enveloppa de nacre. Les ballets suivent, peu courants, des cocktails d'esprit Dada, explosifs pour l'époque, à commencer par *Parade*, sur un argument de Cocteau, en 1917. Reproduisant l'actualité à sa manière, Satie y introduit une roue de loterie foraine, une sirène, un «bouteillophone» et une machine à écrire, tandis que Picasso habille les danseurs d'architectures cubistes en carton-pâte – «*Avec Parade, Picasso, Satie et moi offrimes à Diaghilev un spectacle si monstrueux qu'il eut peur*», commenta Cocteau, et *Parade* servit de drapeau à la nouvelle génération du groupe des Six. *Relâche* était du même acabit: sous-titré «*ballet instantanéiste en deux actes, un entracte cinématographique et la queue du chien*», ce fut un premier essai de happening en danse, interrompu par l'intermède cinématographique de René Clair – un enterrement se transformant en course-poursuite effrénée! Des mélodies de Satie suivent, confiées à Mady Mesplé et à l'irremplaçable Gabriel Bacquier, voix de velours, grande classe et gouaille partagées; elles sont accompagnées au piano par un orfèvre: Aldo Ciccolini.

Le deuxième album est dédié à Darius Milhaud, peu commun lui aussi, et qui met bien en valeur l'extraordinaire boulimie musicale du grand voyageur qu'il fut. *La Création du monde*, une sorte de *Sacre du printemps* inspiré de la mythologie africaine, fut montée dans les décors de Fernand Léger aux Ballets suédois qui rivalisaient de modernisme avec les Ballets russes de Diaghilev. C'est Léonard Bernstein qui dirige cette partition décapante, tout comme le jubilatoire *Bœuf sur le toit*. On y trouve aussi le fin *Concerto pour xylophone et marimba*, dirigé par Celibidache, car Milhaud affectionnait les sonorités peu communes, pimentées d'exotisme. Les *Saudades do Brasil* en témoignent dans la luxuriance de leur harmonie et de leurs rythmes. Quant à *Scaramouche* pour deux pianos et au *Concerto pour violoncelle*, ils renvoient à un visage plus classique du compositeur, qui fut un grand pédagogue, estimé de Phil Glass.

Le troisième album est consacré à Jacques Ibert, plutôt un oublié de la scène actuelle. Son heure de gloire aura été de composer la musique du film *Don Quichotte*, interprétée par Chaliapine dans la mise en scène de Pabst. On retrouve donc les *Quatre Chansons de Don Quichotte* (par José Van Dam), accompagnées de pages orchestrales rendant justice à sa musique alerte et vive.

La collection ne se limite pas, bien entendu, à la musique française, elle balaie large, de la Russie de Stravinsky à Prokofiev, à l'Europe centrale et germanique de Kodaly et de Korngold, pour mener à Elgar et Delius. Ce dernier, britannique d'origine allemande émigré en France, est défendu par Sir Thomas Beecham dans ses partitions les plus célèbres, *Florida Suite*, *Brigg Fair*, et la soprano Maureen Forrester est la merveilleuse interprète de *Songs of Sunset* pour mezzo, chœur et orchestre.

• COLLECTION "20TH CENTURY CLASSICS", EMI CLASSICS, 12 EUROS CHAQUE CD.

# bouteilles

## "Petits crus"

## Crise dans le Bordelais

### SPREGELBURD

Rafael Spregelburd, au nom difficilement prononçable, est un jeune auteur dramatique argentin de grand talent. L'une de ses pièces créées en juillet dernier au Festival d'Avignon, mise en scène par Elise Vigier et Marcial Di Fonzo Bo, intitulée *l'Entêtement*, sera à l'affiche du Théâtre Gérard-Philipe (Centre dramatique national de Saint-Denis – 59, boulevard Jules-Guesde, 93200 Saint-Denis, tél. loc. : 01 48 13 70 00), du 14 novembre au 4 décembre, dans le cadre du Festival d'automne à Paris.

### TCHEKHOV

Au Lucernaire (Centre national d'art et d'essai – 53, rue Notre-Dame-des-Champs, 75006 Paris), jusqu'au 8 janvier 2012, la Compagnie du Théâtre Mordoré présente *le Chant du cygne*, d'après Anton Tchekhov, dans un texte français et une mise en scène de Sarah Gabrielle. Tard dans la nuit, dans le théâtre vide, Svetlovidov, vieil acteur devenu souffleur, se souvient bon an mal an des personnages qu'il aurait, paraît-il, joués, car il est «*de l'étoffe dont les rêves sont faits et sa vie est cernée de sommeil*».

### BARTHES

Du 16 au 29 novembre, au Théâtre de la Bastille (76, rue de la Roquette, 75011 Paris, tél. rés. : 01 43 57 42 14, <[www.theatre-bastille.com](http://www.theatre-bastille.com)>), auront lieu des représentations de *Fragments d'un discours amoureux*, d'après Roland Barthes. Mise en scène d'Arnaud Churin, qui sera sur le plateau avec Scali Delpeyrat et Luciana Botelho.

La vente des grands crus classés de bordeaux 2010 atteint à nouveau des sommets! Lafite Rothschild et Cheval Blanc s'arrachent à 1 100 euros HT, La Mission Haut-Brion à 790 euros, l'Angélus et Léoville Las Cases dépassent systématiquement les 200 euros la bouteille.

Bien sûr, pour quelques dizaines d'euros la bouteille, une belle gamme s'offre à vous; mais, quand même, où va-t-on? Car cette image bling-bling masque une autre réalité bien différente et dont on parle peu: près d'un quart des viticulteurs bordelais travaillent à perte et subissent la crise la plus terrible depuis celle des années 1970. Alors que les grands crus ne se sont jamais vendus aussi cher, les «petits crus» et les bordeaux en vrac ne trouvent preneurs qu'à des prix de misère: le prix moyen des transactions en vrac s'est établi, en mai 2011, à 940 euros pour un tonneau de neuf cents litres de millésime 2010, soit 1,04 euro le litre! L'écart entre riches et pauvres ne cesse de se creuser depuis une dizaine d'années.

En avril dernier, des viticulteurs regroupés dans un collectif de producteurs très en colère se sont invités à l'assemblée générale du Comité interprofessionnel des vins de Bordeaux et y ont martelé leurs revendications, le cours du vrac restant si bas qu'ils ne peuvent faire face à leurs charges, ni simplement gagner leur vie, ni à plus forte raison investir. Selon la chambre d'agriculture de la Gironde, de vingt à trente mille hectares de vignes ne rapportent plus d'argent. A des années-lumière du train de vie des grands crus, qui ne représentent que 4% de la production bordelaise mais 20% de son chiffre d'affaires. C'est la mort annoncée des petits châteaux, qui attendent des aides réclamées depuis plusieurs années et n'entendent pas en rester là.

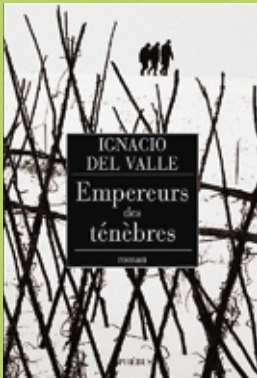
Georges SULIAC



# PRIX LITTÉRAIRE

## Violeta Negra

UN NOUVEAU PRIX LITTÉRAIRE VIENT D'ÊTRE CRÉÉ À L'INSTIGATION DE NOTRE ÉMINENT COLLABORATEUR CLAUDE MESPLÈDE. SON NOM : VIOLETA NEGRA.



Ce prix sera désormais attribué chaque année à un polar traduit d'une langue du Sud (espagnol, italien, portugais, grec ou turc) à partir d'un choix de six ou sept titres parus en France l'année précédente. Cette liste est établie par deux critiques membres du conseil d'administration de l'association Toulouse Polars du Sud que je préside depuis quatre années. La création de ce prix a pour but de mettre en lumière l'originalité souvent occultée des auteurs du Sud. Déjà, ils sont en situation minoritaire si l'on compare le nombre de leurs romans traduits chez nous avec celui des traductions issues d'ouvrages de langue anglaise. Le phénomène est amplifié par le fait que si la plupart des directeurs de collection connaissent bien l'anglais, ils sont loin de posséder la même aisance avec la langue espagnole. Mais voyons tout cela de plus près. Le Troisième Festival de Toulouse Polars du Sud s'est déroulé du 6 au 9 octobre dernier, au cœur de la cité populaire du Mirail. Il a rassemblé cinquante-deux romanciers et dessinateurs français et étrangers, sous le chapiteau géant de la librairie toulousaine de la Renaissance. Partenaire de Toulouse Polars du Sud, la Renaissance ne manque pas d'expérience puisque, chaque année, ses libraires animent le «village du livre» de la fête de l'Humanité. Mais revenons au roman primé. Pour cette première édition, le jury était présidé par la talentueuse et populaire comédienne Catherine Jacob. Il a couronné *Empereurs des ténèbres*, un thriller historique écrit par le romancier espagnol Ignacio del Valle, qui a donc reçu le premier prix Violeta Negra concrétisé par un chèque de 1000 euros.

*Empereurs des ténèbres* se déroule en Russie, durant l'hiver 1943. Leningrad se trouve à portée de canon, et la Wehrmacht (l'armée allemande) a confié ce secteur à la division Azul, envoyée par le dictateur Franco pour aider son allié nazi. Composée de militaires franquistes auxquels sont venus se mêler des volontaires espagnols, les phalangistes, réunis dans une sorte de croisade anticommuniste, elle compte jusqu'à quarante-six mille soldats. Mais ce n'est pas la bonne saison, et les militaires comme les phalangistes vivent un enfer et subissent la faim, le froid, et bientôt c'est la mort qui, à son tour, s'invite. L'un des soldats est retrouvé enserré jusqu'à la poitrine par la rivière gelée qui le retient prisonnier. Mort la gorge tranchée, il porte sur l'épaule cette inscription étrange gravée au couteau : «Prends garde, Dieu te garde.» C'est le premier mort

d'une série dont le mobile reste mystérieux un temps. Même si ce meurtre étrange n'est qu'une goutte d'eau au regard des milliers de morts qu'engendre le siège de la ville russe, le colonel, «pour l'honneur de la division Azul», charge de l'enquête l'ex-lieutenant Arturo Andrade, dont on va apprendre très vite qu'il s'agit d'un individu violent, pourvu d'un passé de criminel qui lui a valu d'être rétrogradé puis envoyé au front. Secondé par le sergent Espinosa, il interroge de nombreuses personnes et tente de reconstituer les derniers moments de la victime. Efficace pour traquer l'assassin, Arturo est capable d'alterner le meilleur avec le pire. Au péril de sa sécurité, il sauve et protège un gamin des excès des Einsatzgruppen, ces bandes de SS chargés d'exterminer prisonniers de guerre, juifs, handicapés, malades et même civils russes avec une cruauté qui stupéfie les militaires espagnols au caractère pourtant trempé par leur propre guerre civile. Celle-ci reste encore d'actualité et fournira une des clés au lecteur. Mais tout le récit décrit avec une grande efficacité cet interminable conflit où tous les coups semblent permis. Même si on peut reprocher à ce roman quelques longueurs, son auteur, Ignacio del Valle, réussit à nous faire ressentir les éléments, tout comme l'immensité de cette plaine, lieu de carnages et d'exactions. Le mal est partout : «Parce que le mal est une vieille connaissance, parce que le mal a un cœur humain.» Parmi cette étonnante galerie de portraits de soldats prisonniers de la violence, condamnés à mourir, reste la méthode rapide de la *violeta*, une variante de la roulette russe qui consiste à faire tourner le barillet du revolver en ajoutant après chaque tentative une balle supplémentaire.

Ignacio del Valle, né en 1971 à Oviedo dans les Asturies, vit à Madrid et collabore de façon régulière aux quotidiens *El País* et *El Comercio*. Il a signé cinq romans, tous considérés de haute volée, ce que confirme *Empereurs des ténèbres*, premier des cinq titres à bénéficier d'une traduction en France. Cet ouvrage avait reçu en 2007 une mention spéciale de la part du jury du prix Dashiell Hammett, dans le cadre de la Semana Negra dont je vous ai entretenus le mois dernier. ◀

Claude MESPLÈDE

#### BIBLIOGRAPHIE

- IGNACIO DEL VALLE, *EMPEREURS DES TÉNÈBRES*, PHÉBUS (2010), 366 PAGES, 24 EUROS. TRADUIT DE L'ESPAGNOL PAR ELENA ZAYAS.



# PÉTROLE

## L'urine de Dieu

UNE RÉFLEXION SUR L'ÉNERGIE QUI RÉGULE L'ÉCONOMIE MONDIALE, MAIS AUSSI SUR CETTE VALEUR VITALE QUI STIMULE LES HOMMES ET LES Pousse À SE PROJETER DANS L'AVENIR.



**Brut ressemble à son sujet:** subtil et dérangeant, dense et raffiné. Comme sa matière: le pétrole. Dalibor Frioux, philosophe de formation, signe pour son coup d'essai romanesque un coup de maître. Le XXI<sup>e</sup> siècle est bien engagé, et le pétrole commence à manquer. La Norvège, devenue le Qatar du Nord, concentre dans ses eaux territoriales les dernières ressources pétrolières d'un monde en profonde mutation. La déflagration de trois attentats spectaculaires a résonné comme les trompettes d'une éminente apocalypse économique. Mais *Brut* n'est pas une sorte de *Mad Max* polaire. La vision de Frioux est plus passionnante: grâce aux revenus du pétrole, la Norvège, qui subventionne désormais dans le monde entier des projets écologiquement respectables et moralement inattaquables, est le nouveau directeur de conscience des Etats. Ou le Tartuffe des multinationales qui justifient le mal de leurs actions par la pureté de leurs investissements... Désormais, la vertu est une matière première que la Norvège exporte et impose comme modèle économique. En créant un fonds souverain éthique, le pays aspire à assainir le capitalisme mondial. Les pétrovaleurs ont remplacé les pétrodollars. Les Africains appellent le pétrole la «*merde du Diable*». Les Norvégiens ont décidé d'en faire l'urine de Dieu qui soulage leur mauvaise conscience. Le pétrole devient un symbole analytique, une sorte de complexe d'«*oléodipe*» norvégien que des chercheurs théorisent avec le plus grand sérieux: «*Le précieux liquide, résumé un expert, récupéré par tant d'efforts, d'unions sacrées, d'impitoyables fraternités masculines, va ruisseler comme du miel dans le paysage, mettant en branle les machines. Il devient [...] la matière la plus proche de la pierre philosophale. C'est le pouvoir magique qui satisfait tous nos désirs. On peut dire que le pétrole, c'est la mère nourricière, le sein [...]. D'autres voient dans la quête du pétrole une haine de la mère, de la nature. Ils comparent le forage à une amniocentèse. D'un type particulier puisqu'elle ne vise pas à ponctionner pour s'assurer de la santé génétique de l'enfant mais à siphonner le liquide amniotique, à vider le bain de la vie.*»

Mais, à quelques mois des élections générales, l'investissement massif de la manne pétrolière dans un avenir mondial hypothétique plutôt que le partage immédiat des richesses entre Norvégiens suscite des débats politiques nauséabonds. Un ancien mannequin qui a décidé de faire de sa vie un éternel défilé de plaisirs raffinés sous les yeux d'un public admi-

ratif, un homme d'affaires qui intrigue pour entrer dans le jury du prix Nobel, un plongeur professionnel qui fut une victime collatérale de la conquête de l'or noir norvégien, un universitaire utopiste et naïf, responsable de ce fonds éthique d'investissement, s'empâtent et s'assèchent, s'agitent et s'étiolent, se vident et se meurent dans ce pays triste et morne transformé en château fort. Au large, les plates-formes pétrolières servent de fortins et d'oriflammes. Au nord, la construction d'une clôture sur des milliers de kilomètres pour officiellement protéger le pays d'une invasion de rats jugés responsables de morts subites inexplicables annonce les dérives protectionnistes d'un pays dont l'arrogance éthique dérape vers une suffisance ethnique. Ce roman, dense comme une nappe de pétrole, est une réflexion sur l'énergie qui régle l'économie mondiale mais aussi sur cette valeur vitale qui stimule les hommes et les pousse à se projeter dans l'avenir. *Brut* esquisse un monde sans énergie et une humanité apathique et frileuse. Mais il ressort surtout de la lecture de *Brut* une odeur entêtante d'ironie qui imbibe chaque paragraphe: l'écriture exigeante mais jamais pontifiante de Dalibor Frioux met sans cesse son sujet à distance: l'expression de «*pessimisme bienfaisant*» pour qualifier les sermons d'un pasteur en vogue suggère à elle seule cette suffisance intellectuelle d'une bourgeoisie désœuvrée, grisée de moralisme mondain. Dans un souci de représentation politique équitable, la Norvège a aussi décidé d'imposer un quota de députés handicapés, transformant dès lors la vie politique en remake parlementaire de *Freaks* et laissant finalement au pouvoir économique le loisir de diriger les affaires du monde: «*Le bégaiement, la cécité, l'obésité, la sclérose en plaques, la surdité, le handicap mental, la sénilité faisaient planer sur les débats parlementaires du royaume une indéfinissable mélancolie, une couleur pastel de jugement dernier.*» Entre deux phrases qui se déploient pour enfermer une idée dans ses contradictions, sourd la douce mélodie de l'ironie qui finit par couvrir les discours lénifiants sur une vie politique qui se réduirait à une simple application de principes éthiques. Plus qu'un roman philosophique ou de politique-fiction, *Brut* est surtout un gisement de plaisir de lecture. ◀

Jean-Paul VERMILLET

#### BIBLIOGRAPHIE

• DALIBOR FRIOUX, *BRUT*, EDITIONS DU SEUIL, 490 PAGES, 21,50 EUROS.

## FICHIERS

L'Histoire  
dans ses petits  
papiers...

AVEC L'EXPOSITION « TOUS FICHÉS? »<sup>(1)</sup>, LES ARCHIVES NATIONALES NOUS OFFRENT L'OCCASION D'UNE PLONGÉE DANS LES ENTRAÎLLES DU TRAVAIL DE POLICE, DE SES RENCONTRES AVEC LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES ET LES SOUBRESAUTS DE L'HISTOIRE. UN RETOUR SUR LE FUTUR...

L'époque est aux fichiers. Qu'il s'agisse du Stic ou de notre passe Navigo, du carnet noir d'un chefaillon zélé ou des réseaux sociaux, nos identités sont désormais livrées au marché d'entrepreneurs divers, publics ou privés, avec parfois notre consentement non éclairé, parfois à notre insu, parfois malgré nous. Il arrive que ces intrusions provoquent plus que des sautes d'humeur – on se souvient de la montée de colère contre le projet de fichier Edvige. Mais, dans la plupart des cas, le fichage, le stockage d'identités et d'informations autour de ces identités apparaissent comme les enfants naturels d'une rencontre entre évolutions technologiques et construction sociale. Fausses évidences et vraies ignorances se combinent ainsi pour naturaliser des constructions politiques, projets dont les contenus sont fort variables, allant du simple contrôle à la traque. L'exposition réalisée par les Archives nationales – plus de deux mille trois cents documents soumis à la curiosité du public – permet de prendre la mesure de ces cheminements, parfois de triste mémoire, et de mettre à jour les réflexions et les méthodes qui, au fil des siècles, se sont constituées en véritable fonds d'archives sur les rapports entretenus par l'Etat et les citoyens.

Retracer les étapes marquantes de ces rapports, ce que l'exposition réussit en mobilisant sur place force moyens techniques, notamment autour de la photographie et de ses évolutions technologiques, c'est en effet corrélérer volonté de maîtrise – des populations comme des individus – et soubresauts historiques. Certes, à ses débuts, l'identité – au sens d'identification – est pour l'essentiel l'identité judiciaire. Elle se base sur ce que les juges et les policiers qualifient de « *signalement* »; les condamnés, suspects et autres réprouvés sont simplement décrits, en termes d'apparence. Ces « *feuilles de signalement* », rédigées à la main lors du service militaire ou de l'incarcération, constituent, malgré leur caractère fruste, un fonds de police précieux et fonctionnel. Ne serait-ce que parce qu'elles supposent en amont et en aval une grande attention des gendarmes et des policiers. Parallèlement, le dessin, avec notamment la généralisation de l'imprimerie et de la presse, assure la publicité des crimes en « vendant » l'image plus ou moins fidèle des criminels.

Deux éléments vont changer la donne. Le premier, c'est l'irruption de la photographie et sa démocratisation permanente. Le second, c'est la révolution urbaine et ce qu'elle charrie de problèmes – que l'imaginaire des puissants perçoit comme autant de manifestations d'une « *canaille* » où se confondent l'apache et l'anarchiste.

La Commune de Paris et sa répression impitoyable vont ainsi créer d'énormes besoins d'identification et de suivi judiciaire; connaître et contrôler devient une obsession du pouvoir, qui ne se démentira jamais, l'exposition en atteste avec le recensement de 1960 en Algérie.

A la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, cette obsession va trouver son maître ingénieur en la personne d'Alphonse Bertillon. En quelques années, ce commis auxiliaire aux écritures à la préfecture met au point un système de classement des fiches signalétiques; il y intègre des mesures, osseuses et d'autres parties du corps, impose un vocabulaire normé et un système de classement adapté. Cette conception scientifique intègre d'abord l'usage systématique de la photographie à son système anthropométrique, puis les relevés d'empreintes. Toutes les conditions



(1) Archives nationales – 60, rue des Francs-Bourgeois, 75004 Paris. Jusqu'au 26 décembre.



CAROLE BAUER - LAURENCE CUVET / ARCHIVES NATIONALES

Initialement appliqué aux malfaiteurs et aux « courtisanes », le fichage va donc s'étendre à une multitude de catégories de la population, au premier rang desquelles on trouve les étrangers. Les bouleversements du monde – qu'il s'agisse de la Première Guerre mondiale ou de la révolution d'Octobre – alimentent à la fois l'espionnisme, la xénophobie, la crainte des fauteurs de désordre, anarchistes ou « bolchevistes » russes.

sont alors réunies pour une généralisation des contrôles, dans le cadre d'une logique d'extension et de stockage du maximum d'informations. Initialement appliqué aux malfaiteurs et aux « courtisanes », le fichage va donc s'étendre à une multitude de catégories de la population, au premier rang desquelles on trouve les étrangers. Les bouleversements du monde – qu'il s'agisse de la Première Guerre mondiale ou de la révolution d'Octobre – alimentent à la fois l'espionnisme, la xénophobie, la crainte des fauteurs de désordre, anarchistes ou « bolchevistes » russes. La saignée démographique qui a déstabilisé les campagnes françaises et les concentrations urbaines qui s'ensuivent alimentent ces peurs et rencontrent les courants de pensée d'hygiène sociale, eux-mêmes influencés par une conception scientiste de l'organisation sociale.

L'extension et la diversification des fichiers sont servies par les progrès de la photographie, de l'industrie chimique (pour le papier), par la miniaturisation des appareils et des procédés de reproduction photomécanique. Corrélativement, ils appellent une coopération renforcée entre les diverses administrations de l'Etat qu'ils concourent donc à remodeler en le « modernisant ». Au bout de cette logique, on trouve le fantasme d'un grand « fichier central ». Dans les années 1930, sur fond de scandales à répétition, de périls aux frontières avec l'émergence du

nazisme allemand et du fascisme italien, les conditions sont créées pour que ce fantasme devienne réalité : on voit naître un « fichier central » qui va regrouper tous les individus fichés au titre de la police dite administrative. Constitué sur la base de fichiers antérieurs mais dispersés, il concentre les fiches fabriquées pour les demandeurs de cartes d'identité étrangers, singulièrement russes.

En 1940, le gouvernement franchit un pas de taille en rendant obligatoire une « carte d'identité de Français » pour les plus de seize ans. Jusqu'alors, ce type de document est resté facultatif et délivré par des autorités différentes. L'idée d'une carte d'identité unique, délivrée par une autorité unique, suppose l'existence d'un fichier de référence, lequel est créé à partir d'un énorme travail de coordination des différentes administrations d'Etat. Le numéro d'identification national fait son apparition, différent pour chaque individu, sorte de code l'intégrant à la communauté nationale. Mais les temps changent et, avec eux, l'usage du fichage : avec la donne vichyste, la carte d'identité, initialement intégratrice, devient un facteur de stigmatisation et d'exclusion : en effet, y figurent en toutes lettres le mode d'acquisition de la nationalité et la mention de « juif ». La période vichyste sera d'ailleurs riche en fichiers : qu'il s'agisse des « fichiers juifs » ou de celui du Service du travail obligatoire ; l'exigence d'identifications, ...



... d'autorisations et d'attestations explose. Par voie de conséquence, la période va aussi connaître une forte production de faux, destinés aux résistants, réfugiés, traqués... On peut ainsi lire sous vitrine un document fort émouvant : trois pages rédigées d'une écriture manuscrite et serrée expliquant par le menu et de façon pédagogique ce qu'il faut – et ne pas – faire pour réussir de faux papiers. En symétrie inversée, la Libération entraîne elle aussi de forts besoins d'identification, qu'il s'agisse de traquer collaborateurs et criminels de guerre ou de retrouver des personnes disparues, déportées, rescapées...

Le fichage massif de Vichy laissera des traces profondes ; au point que, dans les années 1950, le ministère de l'Intérieur opte pour une carte d'identité nationale facultative gérée seulement à l'échelon départemental. Mais, à contre-courant de cette évolution, les conflits liés à la décolonisation, notamment la guerre d'Algérie, sont prétextes à une nouvelle recrudescence de fichiers. A la fois des militants – et militantes – nationalistes, mais aussi des officiers félons activistes de l'Oas. Cette explosion de la demande rencontre une fois encore l'évolution des techniques ; le fichage des « *Français musulmans d'Algérie* » permet ainsi, pour la première fois, l'utilisation de cartes perforées ; la mécano-graphie et l'informatique naissantes sont là, disponibles pour de nouvelles intrusions.

L'exposition, qui – pour de compréhensibles raisons de respect des individus et des familles – s'arrête dans les années 1960, livre en conclusion quelques éléments de décryptage de notre temps présent. Le visiteur peut ainsi, en fin de parcours, contempler deux fichiers annonciateurs d'une ère nouvelle : celui de la filature de Roubaix, avec ses photos d'ouvriers, et celui d'étudiants parisiens de la Sorbonne. Un double aperçu significatif d'un ajustement sociétal : il s'agit moins, désormais, de nourrir des curiosités policières que de s'assurer d'un suivi d'identité de chacun – en dehors de tout enjeu judiciaire – tout au long de sa vie. Afin de ne pas déconnecter totalement les années 1960 du moment présent, les Archives nationales ont établi un partenariat avec la Ligue des droits de l'homme consistant en une médiation vers le public pour poser la question des enjeux civiques du fichage. Des membres de la Ldh prennent donc en charge des groupes de visiteurs qui s'inscrivent pour bénéficier d'un éclairage sur quelques enjeux contemporains du fichage du point de vue des droits et des libertés individuels. ◀

Louis SALLAY



## Quand le présent atteste de l'Histoire

LES ARCHIVES NATIONALES SONT ÉGALEMENT L'ENJEU D'UN BRAS DE FER AVEC LE MINISTÈRE, LE GOUVERNEMENT SOUHAITANT LES « DÉCENTRALISER ».

Tout au long de l'exposition, le visiteur pourra apprécier la mise en scène des outils de l'identification au travers des reconstitutions qui représentent autant d'incitations à un voyage dans le temps. De même, au sortir de l'exposition, peut-il se faire « tirer le portrait » dans une cabine photomaton qui lui restitue sa photo telle qu'elle apparaîtrait dans une fiche de police. Un procédé ludique qui rappelle aussi que le fichage est une réalité très contemporaine dont les syndicalistes font d'ailleurs souvent les frais.

Par un retour cruel de l'histoire, ceux des Archives nationales l'ont récemment expérimenté dans le cadre du conflit qui les oppose au gouvernement sur un projet de délocalisation. Ils refusent en effet que les Archives nationales soient sacrifiées au profit d'une « Maison de l'histoire de France » et soumises à des choix politiques et idéologiques tributaires de calendriers électoraux. Ces choix sont d'ailleurs contestés par une majorité d'historiens, d'intellectuels, d'universitaires, de chercheurs et de nombreux citoyens intéressés par l'histoire.

C'est dans ce contexte que des menaces de sanctions ont été proférées contre des membres du personnel des Archives nationales, responsable des syndicats Cfdt, Cftc et Cgt Archives, lesquels n'ont fait qu'appliquer leur mandat syndical dans le respect des décisions des assemblées générales du personnel. A l'entrée du bâtiment, une pétition est présentée par les militants syndicaux aux visiteurs de « Tous fichés ? ». Alors, ne vous en fichez pas... L.S. ▶

## MONEY PART DE LIONS OU DE HYÈNES?



Cet essai vif et documenté met à jour l'ampleur des rémunérations obscènes en France. On sait – pas assez – que les bonus, stock-options, retraites chapeaux et autres *Golden Hello* flambent au sommet de la pyramide sociale, offrant au salarié de base un aperçu assez hallucinant du *top management* et de la morale qu'il respire. On a oublié que, en janvier 2010, le président Barack Obama demandait que Wall Street cesse de verser des « bonus obscènes » aux banquiers alors même qu'ils précipitaient le monde dans la crise. Appel vain ? Philippe

Steiner montre ici comment les économistes prétendent justifier ces pratiques au prix de contorsions sur le thème de la concurrence, il s'intéresse aux réactions de l'opinion publique et aux réactions « morales » comme ferments d'une force politique de contestation. Une question centrale dans la campagne électorale...

**LES RÉMUNÉRATIONS OBSCÈNES, LE SCANDALE DES HAUTS REVENUS EN FRANCE, Philippe Steiner, LA DÉCOUVERTE, 11 EUROS.**

## MASSACRE TRAVAIL DE MÉMOIRE

A cinq mois de la fin de la guerre d'Algérie, le 17 octobre 1961, Paris a connu le plus grand massacre de gens du peuple depuis la Semaine sanglante de 1871. Dès cette époque, des femmes et des hommes courageux ont tenté de le faire connaître, ce dont témoigne le texte inédit que Marcel et Paulette Péju devaient faire paraître à l'été 1962, publié ici pour la première fois. Nourrie de nombreux témoignages d'Algériens recueillis à chaud, sa lecture ne laisse pas indemne. Il est complété par *La Triple Occultation d'un massacre*, de Gilles Manceron, qui jette une lumière neuve sur cet événement. Papon était appuyé dans le gouvernement par ceux qui désapprouvaient les choix du général de Gaulle dans les négociations en cours pour l'indépendance de l'Algérie. Il a préparé et orchestré la violence de la répression en donnant aux policiers une sorte de permis de tuer. Gilles Manceron développe également ce qu'il estime être les raisons de la longue occultation du massacre : sa dissimulation par ses organisateurs au sein de l'Etat français ; l'effacement de sa mémoire dans le contexte d'émotion créé par le massacre de Charonne en février 1962 ; le silence enfin des premiers gouvernants de l'Algérie indépendante, car les organisateurs de la manifestation étaient devenus leurs opposants. Ce livre explique la logique implacable d'un événement qui correspond aux derniers feux de la folie coloniale, paroxysme d'une période où la France s'est écartée des principes hérités des plus grands moments de son histoire.

**LE 17 OCTOBRE 1961, Marcel et Paulette Péju, SUIVI DE LA TRIPLE OCCULTATION D'UN MASSACRE, Gilles Manceron, LA DÉCOUVERTE, 199 PAGES, 14 EUROS.**

## GUERRE D'ALGÉRIE MASSACRE EN "LIVE"

Le mardi 17 octobre 1961, en pleine guerre d'Algérie, des Algériens tentent de manifester pacifiquement à Paris contre le couvre-feu décrété par le préfet de police Maurice Papon. Cette mobilisation, organisée à l'appel du Fln, sera sauvagement réprimée. Plusieurs dizaines de personnes seront retrouvées noyées dans la Seine. Un massacre longtemps étouffé par le gouvernement. Ce livre présente des documents bruts de l'époque : le communiqué du préfet Papon et la circulaire de police concernant « *la circulation des Français musulmans algériens* » ; l'appel du Fln à manifester et ses consignes pour l'opération ; puis, après le drame, une lettre du journaliste Claude Bourdet (fondateur de *France-Observateur*) à Maurice Papon, un texte formidable de rigueur et de dignité ; mais aussi un tract de « *policiers républicains* » indignés par l'horreur à laquelle on a voulu les associer ; le reportage-témoignage d'un jeune appelé au Parc des expositions, où sont parqués, dans des conditions inhumaines, les Algériens arrêtés, etc. Dans une longue préface, l'historien et journaliste Gilles Manceron situe ces documents bruts dans leur contexte. Et l'association Sortir du colonialisme, qui coordonne l'ouvrage, évoque les batailles qui perdurent cinquante ans après, notamment à travers des débats tels que celui sur « *les effets positifs* » de la colonisation. La charge historique très forte de ces textes d'époque fait de ce livre un véritable outil d'éducation populaire autour de cette page noire de notre histoire.

**LE 17 OCTOBRE 1961, PAR LES TEXTES DE L'ÉPOQUE, préface de Gilles Manceron, postface d'Henri Pouillot, LES PETITS MATINS, 5 EUROS.**

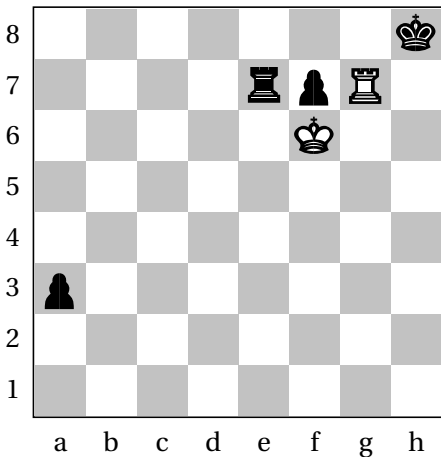
## ÉCONOMIE PANORAMA SOLIDAIRE

Cette livraison des « Essentiels de la revue du Cnrs » *Hermès* analyse ici le paysage de l'économie solidaire, laquelle peut être définie comme un ensemble d'activités contribuant à démocratiser l'économie à partir d'engagements citoyens. Une multiplicité d'initiatives se réfèrent à cette perspective dans divers champs d'activité (services de proximité, finances, commerce équitable, tourisme, monnaies sociales, circuits courts, énergies renouvelables...). Cet ouvrage présente de manière claire les principales références de cette réalité à la fois politique et économique. Il en situe également les enjeux dans les mutations contemporaines.

**L'ÉCONOMIE SOLIDAIRE, les Essentiels d'Hermès, CNRS ÉDITIONS, 8 EUROS.**

### Tactique

Etude de F. Simkovitch, 1926. Les Blancs jouent et annulent (VOIR DIAGRAMME)



### Idiot

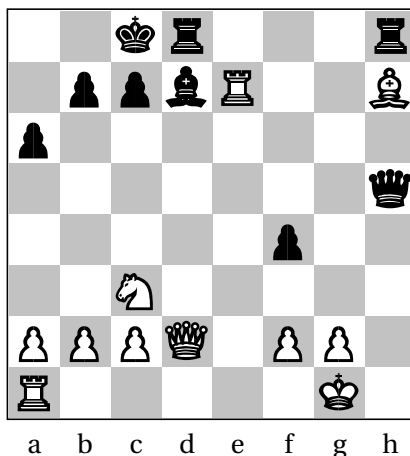
L'incident s'est produit à Baden-Baden, en 1925, à l'occasion de la dernière ronde. Aaron Nimzovitch est en tête, et tout semble indiquer qu'il va gagner le tournoi. Il affronte Fritz Saemisch, beaucoup moins fort que lui sur le papier. En 1923, lors des tournois de Copenhague et de Karlsbad, il a remporté ses trois parties (deux furent disputées au tournoi de Copenhague) face au grand maître allemand. En 1925, à Marienbad, il récidive, s'imposant facilement en vingt-six coups. Mais, cette fois, il est malmené, il a pris trop de risques dans l'ouverture. Il résiste longtemps tandis que son adversaire rate

plusieurs lignes claires et décisives. Néanmoins, après une lutte de cinquante coups, Saemisch force l'abandon du grand maître letton. Ulcéré, Nimzovitch quitte alors la table de jeu et s'exclame tout haut devant l'assistance: «Pourquoi faut-il que je perde contre cet idiot?» Après cette douloureuse défaite, Nimzovitch rencontra Saemisch une nouvelle fois en 1925, deux fois en 1926, une fois en 1928, une autre en 1929 et une dernière en 1930. Il remporta toutes ces rencontres; jamais les deux hommes ne signèrent une partie nulle. Voici la victoire de «l'idiot».

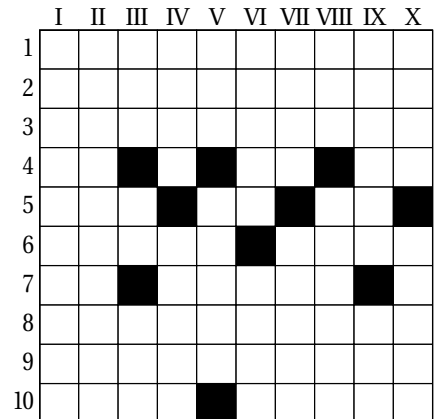
### Saemisch F.-Nimzovitch A.

Tournoi de Baden-Baden, 1925, défense Nimzovitch

1. d4, Cc6; 2. d5, Ce5; 3. e4, e6; 4. Cf3, Df6; 5. Fe2, Fc5; 6. Cc3, a6; 7. 0-0, Cg4 (Nimzovitch débute la partie avec beaucoup d'agressivité); 8. h3, h5; 9. Fg5 (9. hxg4, hxg4 donne une trop forte attaque aux Noirs sur la colonne «h»); 9... Dg6; 10. dxe6, fxe6 (10... dxe6??; 11. Dd8#); 11. Dd2, Fe7; 12. Ff4, e5 (pratiquement forcé, sinon les Blancs peuvent prendre le Cavalier g4. Sur 12... d6; 13. hxg4, hxg4; 14. Ch2+); 13. Fxe5, d6; 14. Ff4, Fd7? (Nimzovitch va trop loin, il fallait sauver le Cavalier); 15. e5! (15. hxg4 était fort, mais le coup de Saemisch est très intéressant), 15... dxe5 [15... Cxe5?; 16. Fxe5, dxe5 (16... Fxh3; 17. Fg3+); 17. Dxd7+, Rxd7; 18. Cxe5+, suivi de la prise de la Dame, gagne une pièce]; 16. hxg4!, Fd6 (sur 16... exf4; 17. Dxd7+, Rxd7; 18. Ce5+); 17. Fd3, Df7 (17... Dxd7; 18. Cxe5+); 18. Cxe5, Fxe5; 19. Tfe1, 0-0-0; 20. Txe5 (les Blancs ont une pièce et un pion d'avance, l'avantage est donc très important, mais les Noirs ont conservé suffisamment de matériel pour causer des soucis au roque blanc), 20... Ce7; 21. gxh5, g5; 22. Txe7? (pourquoi rendre du matériel? Le simple 22. Txd7 était le bon coup. Face à son formidable adversaire, Saemisch commence à douter), 22... Dxd7; 23. Fh7 (pour empêcher 23... Dh1 mat), 23... gxf4 (VOIR DIAGRAMME).



24. Dxf4? (cette fois, le champion allemand gâche son bel avantage: 24. Dd3! conservait la pièce d'avance. Si 24... Fg4; 25. Dg6+); 24... Txd7; 25. Txd7, Dxd7; 26. Cd5, Fe6; 27. Cf6, Dg6; 28. De5 (28. Te1 était meilleur. Sur 28... Fh3; 29. g4!), 28... Fh3; 29. Dg3, Dxd7? (la meilleure chance était 29... Dxf6!); 30. Dxd7+, Rb8 menace le pion b2 ainsi que 31... Td2); 30. fxd7, Ff5; 31. c3, Td2; 32. Tf1, Fe6; 33. Tf2, Td1+; 34. Rh2, Fxa2; 35. g4 (la position blanche demeure nettement avantageuse), 35... Rd8; 36. g5, Re7; 37. Rg3, Rf7; 38. Rf4, Fe6; 39. Re5, Fb3; 40. Ce4+, Re7; 41. g4, Td5+; 42. Rf4, a5; 43. Th2! (l'arrivée de la Tour en h7 va être décisive), 43... Rf7; 44. Th7+, Rg6; 45. Txc7, Td1; 46. Txb7, a4; 47. Tb6+, Rg7; 48. Cg3, Tb1; 49. Cf5+, Rh8; 50. g6 [les Noirs abandonnent. Après 50... Txb2 (50... Td1; 51. Tb8+, Fg8; 52. Rg5, Td7; 53. Rh6+); 51. g7+, Rg8; 52. Tb8+, Rh7; 53. g8D+, Fxg8; 54. Txb2+], 1-0.



### HORIZONTALEMENT

1. Pour visualiser des fonctions mathématiques. – 2. Station balnéaire britannique. – 3. Membre d'une famille chère à Monet. – 4. Points opposés. Oisif brésilien. Est anglais. – 5. Sigle explosif. Forme de pouvoir. Mouchard de la tête aux pieds. – 6. Sans précédent. Vient d'avoir. – 7. Dans un bilan. Squatte le calendrier. – 8. Allumant le feu. – 9. Une discipline de Claude Lévi-Strauss. – 10. Ne se mouille pas au début. Algarades désordonnées.

### VERTICALEMENT

I. S'intéresse de près à notre hérité. – II. Littéralement radieuse. – III. Club monégasque. Beaucoup d'octets. Tombé. – IV. Lettres de Petipa. Lassent. – V. Hémoglobine pathologique. Le pupitre du chef. – VI. Voyelles. Processeur inactif. – VII. Pas toujours embrumé. Chargé négativement. – VIII. Ottoman décapité. Grignotage urbanistique. – IX. Les aventures d'un Troyen. Ville de Serbie. – X. Patrie des Sagiens. Système industriel et technique de communication.

### SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

– X. Sées, Sitec.  
Antion. – VIII. (T)urc. Mitage. – IX. Enéide, Nis.  
Piano. – VI. Ioeau, Idle. – VII. Qual.  
– V. Hbh. H. Piano. – VI. Ioeau, Idle. – VII. Qual.  
nante. – III. Asm. To. Chu. – IV. Ftpa. Usent.  
Rayon-  
I. Génécien. – II. Rayon-  
(scène).  
– 9. Ethnologie. – 10. Neutre). Enesc  
diant. – 6. Inout. Ales. – 7. Ca. Saint. – 8. Ince-  
Pu. Md. – 6. Inout. Ales. – 7. Ca. Saint. – 8. Ince-  
bourne. – 3. Nymphécécé. – 4. EO. Al. Is. – 5. Tnt.  
– 2. East-  
Horizontallement: 1. Graphiques. – 2. East-  
bourne. – 3. Nymphécécé. – 4. EO. Al. Is. – 5. Tnt.  
– 6. Ince-  
Pu. Md. – 6. Inout. Ales. – 7. Ca. Saint. – 8. Ince-  
diant. – 9. Ethnologie. – 10. Neutre). Enesc  
(scène).  
Rayon-  
I. Génécien. – II. Rayon-  
– IV. Ftpa. Usent.  
– V. Hbh. H. Piano. – VI. Ioeau, Idle. – VII. Qual.  
Antion. – VIII. (T)urc. Mitage. – IX. Enéide, Nis.  
– X. Sées, Sitec.

### SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

1. Tg5!! (la magnifiqu «pointe» de ce coup va bientôt apparaître), 1... Ta7 (1... a2; 2. Ta5, Te2; 3. Rxf7=); 2. Th5+, Rg8; 3. Tg5+, Rf8 (si 3... Rh7; 4. Th5+, Rg8; 5. Tg5+); 4. Ta5!, Txa5 facilement obtenue, car le Roi blanc est très bien placé); 0,5-0,5.