

au cœur du social

OPTIONS

8 MARS

Chic, une
boîte à idées
juridique!

Page 28

Les contrats
de productivité prônés
par le gouvernement
participent plus
de l'obsession
idéologique que
d'une vision
économique.
Pages 16 à 27

Quelle compétitivité ?

**FRONT
NATIONAL
STRATÉGIE
CHAUVE-SOURIS**

Page 46

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 :
1^{er} trimestre 2012



éditorial

Le quinquennat du suicide au travail

En réaffirmant les mesures

qu'elle préconise pour sortir de la crise, la Cgt dresse un bilan négatif de l'action du président de la République. Elle se positionne ainsi pour que l'élection présidentielle crée un contexte plus favorable aux revendications et au progrès social.

Pour les cadres et les professions techniciennes, le quinquennat qui s'achève a été celui du suicide au travail, symbole de la violence d'un « Wall Street management » qui a submergé les entreprises et les administrations, provoquant les gâchis sociaux, économiques et environnementaux que chacun connaît.

La collusion du Medef avec le pouvoir, au sommet de l'Etat, a accéléré la politique de financiarisation du travail, de l'entreprise et de toute la société.

La Rtt, la retraite, le droit du travail ont été la cible d'attaques permanentes. La Rgpp, la mise en pièces des services publics, le tapis rouge déroulé devant la finance ont participé à l'aggravation d'une crise désormais planétaire.

Le suicide était inconnu sur le lieu de travail il y a encore quelques décennies, et les drames humains d'aujourd'hui sont le résultat d'une déshumanisation, de politiques d'individualisation poussées à l'extrême.

Nous ne pouvons accepter la désillusion exprimée par l'encadrement sur la capacité de la politique à changer concrètement leur vie de travail.

La question du travail n'est abordée, dans la campagne électorale, que comme un enjeu de communication ou uniquement sous l'angle de son « coût ». Et si l'environnement politique est déterminant pour l'activité économique et sociale, il l'est aussi pour la vie et les droits des salariés.

Les souffrances des cadres et des professions techniciennes sont aujourd'hui d'autant plus fortes que les pratiques coercitives à leur rencontre montent en puissance. Ils subissent de plein fouet la transformation de la part intellectuelle du travail qui sape leur liberté d'action et de contribution.

Il y a manifestement une attente vis-à-vis du prochain quinquennat : il doit être celui du retour de l'intérêt au travail, de sa revalorisation. Et il existe une clé, celle de la définanciarisation de l'entreprise et de la société. Elle suppose, pour être efficiente, de donner des droits de dialogue et d'intervention, des droits individuels et collectifs qui permettent de réhumaniser le travail, d'y donner sens, de débattre et de peser sur les stratégies et les finalités.

A nous d'y travailler professionnellement et syndicalement et d'en créer les conditions politiques.

L'action syndicale, l'intervention sociale, le vote politique participent de l'affirmation de notre citoyenneté.



CANDILLE / OPTIONS

Jean-François Bolzinger
**SECRETAIRE GENERAL ADJOINT
DE L'UGICT-CGT**

6 à propos Au fil de l'actualité

mouvement

- 7 Plan psychiatrie**
Le sécuritaire avant le thérapeutique
- 8 Renault** Mobilisation sur les salaires
Droit à l'électricité
Un technicien d'Erdf en instance de licenciement
- 9 Droit au logement** Loi Dalo : du pipeau...
Insee
Les enquêteurs en quête de statut
Travail
Un nouveau suicide à La Poste

10 Colère, silence, deuil...



OLIVIER CORSEAN / MAXPPP

12 Emploi
Ce dont les salariés ont besoin
Entretien avec Mohammed Oussedik, secrétaire général de la Fédération Cgt verre et céramique et secrétaire confédéral en charge de l'industrie

14 Parité
Des progrès... mais à pas comptés

15 Europe
La Ccs contre le nouveau traité

Allemagne
La lutte contre la précarité, priorité d'IG Metall

Tunisie
Des attaques inadmissibles contre l'Uggt

ENCARTS CENTRAUX

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



Quelle compétitivité ?

Pages 16 à 27 : Thales est une entreprise qui inscrit la délocalisation au cœur de sa stratégie : calculateurs, appareils "de visu"... Pour la direction, il s'agit de faire face "aux variations de parité entre l'euro et le dollar". Las, la monnaie singapourienne est alignée sur l'euro, non sur le dollar... Par ailleurs, toute politique industrielle dépend de la puissance du crédit au service des investissements. Intégrer l'emploi et le développement de la valeur ajoutée dans les critères de financement, voilà la clé. Quant au coût du travail, supposé trop élevé au regard des pays voisins, il est singulièrement ciblé par le gouvernement. L'argument, pourtant, ne tient pas, comme le montre une récente étude de l'Insee. Quels sont donc les autres déterminants de la compétitivité ?

Table ronde avec Marie-José Kotlicki, Michel Husson, Jacky Messina, Christine Labbe.

BULLETIN D'ABONNEMENT

- **Options (mensuel, 10 numéros par an) :**
- Edition générale 32 €
- Edition avec encart professionnel 39 €
- **Tarif spécial accueil nouvel abonné (6 numéros) 12 €**
- Retraités, étudiants, privés d'emploi 25 €
- **Joindre le règlement à l'ordre d'Options**
- 263, rue de Paris – Case 431 – 93516 Montreuil Cedex
- Tél. : 01 48 18 84 33 – Fax: 01 48 18 81 09
- Courriel : <options@ugict.cgt.fr>

NOM

PRÉNOM

BRANCHE PROFESSIONNELLE

ADRESSE

.....

CODE POSTAL VILLE

terrains

28 Femmes/hommes

Chic, une boîte à outils non sexiste



ALE VENTURA / MAXPPP

30 Maternités

Les Bluets : peut encore mieux faire ?

31 Travail

Quand la précarité va, rien ne va

32 Bloc-notes Ugict : agenda et rendez-vous

terrains



ALIX MINDE / MAXPPP

33 Télétravail

Pourquoi les entreprises elles aussi sont preneuses...

34 Télétravail "sauvage"

Nouvelles technologies, aliénation ou libération ?

droits

35 Fonctionnaires

Journée de carence pour maladie ordinaire : pas de décret d'application

36 Discriminations

Sexe (genre) et harcèlement sexuel

hors champs

38 Avignon Mémoire

Jean Vilar aurait cent ans en 2012

39 Paris Pour le design, c'est bien au 74, rue du Faubourg-Saint-Antoine

40 Exposition

L'impressionnante révélation des masques de jade mayas



MARTIRENE ALCÁNTARA / INAH

platines

43 Pages russes A Nantes et ailleurs (suite)

Domaine hispanique Magie des Amériques et de l'Espagne goyesque

bouteilles

43 Arbois Domaine Désiré Petit

lire

44 Les polars COUPS DE CŒUR Premiers salons, premiers prix

45 Les romans PASSIONS Rupture du pacte romanesque

hors champs

46 Front national

La stratégie de la chauve-souris



THOMAS PADILLA / MAXPPP

sélection

49 Les livres du mois

grilles

50 Echecs et mots croisés

Ikea dataregister: "trente ans de vie commune"...

En suédois, «espionnage» se dit «*spionage*», ce qui prouve au moins deux choses: le suédois n'est pas aussi compliqué qu'on veut nous le faire croire, et la chose existe aussi bien dans cette presque île scandinave que de par nos campagnes. Espionner, ou «*spioner*», selon l'idiome choisi, la direction d'Ikea France savait faire. C'était sa petite clé magique à elle, son kit en main des relations sociales, son mode d'emploi en cinq dessins à suivre scrupuleusement. Dans son emballage cartonné, il y avait un jeu de questions-demandes. Par exemple: «*Personne en embauche sur le magasin de Paris Nord. Merci de me donner son casier.*» Ou, plus poétiquement: «*Son discours est antimondialiste, ses méthodes "vieille garde Cgt" (se bouche les oreilles et répète sans cesse la même chose concernant ses acquis). Syndicalisme? Correspond pas trop au profil de sa dame. Prosélytisme divers? Atac ou autres? Risque de menace écoterroriste?*» La dernière question, tout particulièrement, donne la mesure des risques encourus par une entreprise aussi souriante qu'Ikea. Une promenade dans le rayon cuisines en kit suffit à prendre la mesure du risque d'une infiltration végétarienne ou d'une manifestation de canapés révélsés par la dernière campagne publicitaire de la firme. Face à quoi, Ikea France a su développer une stratégie de services et étendre son culte de l'information à tous les publics, salariés et clientèle compris. Grâce aux bons soins de sociétés spécialisées dans la collecte de données privées, le directeur de la gestion du risque d'Ikea France a ainsi pu «piocher» dans le Stic, fichier de police poétique dans la mesure où il recense indifféremment tous les individus impliqués dans une infraction, tant les auteurs présumés que leurs victimes. A 80 euros la consultation, Ikea pouvait donc s'asseoir sur la vie privée de qui il désirait, aussi confortable-



ment que sur l'un de ses poufs dernièrement créés. Quelques clients, en situation de litige commercial, ont ainsi été mis sous surveillance, comme de vulgaires syndicalistes, donnant son véritable sens au slogan anniversaire de la firme: «*Trente ans de vie commune.*» Heureusement, le groupe Ikea a immédiatement fait savoir que «*le respect de la vie privée des personnes compte parmi les valeurs les plus fortes du groupe, et nous désapprouvons vigoureusement toute pratique portant atteinte à cette valeur.*» Franchement, on respire! Dans la foulée, on se pose quand même deux questions: comment les officines contactées ont-elles eu accès au Stic, théoriquement réservé aux seuls yeux policiers? Quelles mesures la direction d'Ikea France compte-t-elle adopter pour éradiquer ce type de comportement? En suédois, «corruption» se dit «*korruption*» et «dialogue social» «*social dialog*», ce qui prouve au moins deux choses: que le suédois... (voir en début d'article), et qu'il devrait être facile de dégager des comportements alternatifs. «*Alternativ*», en suédois...

Enfin un fichier pour tout le monde!

Les périodes électorales engendrent comme ça, en fin de parcours, des traitements de dossiers à accélérations fulgurantes. Comment, par exemple, ne pas s'extasier devant la décision d'accorder à Alain Bauer la création d'une chaire de criminologie? Pratiquement tout le monde est contre, sauf les industriels de la sécurité, Nicolas Sarkozy et Alain Bauer. Et comme des changements à court terme ne sont pas impossibles, autant faire vite. Le fichier des honnêtes gens, c'est un peu du même ordre (*sic*): il s'agit, au fond, de faire comme chez Ikea, mais en plus grand, plus efficace, plus rentable également. Résumons: la loi sur la protection de



CLAUDE PETIT / MAXPPP

l'identité prévoit la mise en place d'une nouvelle carte d'identité biométrique. Laquelle sera équipée d'une puce contenant des données personnelles habituelles, y compris biométriques. Une autre puce, théoriquement facultative, permettra l'identification du porteur de la carte dans le cadre de démarches administratives en ligne et du commerce électronique. Pour le dire de façon simpliste, les deux puces pourront correspondre entre elles... Le tout va aboutir à la création du plus gros fichier biométrique jamais mis en place en France. Ce qui soulève à tout le moins deux problèmes : faut-il d'abord légiférer sur la question et fichier soixante millions de Français pour lutter contre un phénomène de fraude évalué à deux cent dix mille cas ? Faut-il ensuite s'en remettre à des techniques et à des « experts » scientifiques et techniques de la police dont les mises en pratique à l'étranger ont montré qu'elles sont loin d'être fiables ? Dans les deux cas, la réponse est non. Sauf évidemment à vouloir régler en catastrophe des dossiers dont on craint de ne pas pouvoir s'occuper dans les mois à venir.

Caillera : doux Kärcher à l'Élysée

En parlant d'avenir, il se prépare parfois sous de mauvais auspices. En témoigne cette histoire qui met face à face une policière et un primodélinquant. Un petit jeune de quinze ans, plus que voyou si l'on s'en tient aux faits, clairement établis : le suspect s'en est pris à une fonctionnaire de police en uniforme en la visant au moyen d'une arme à air comprimé projetant des billes en plastique – sorte de Flash-Ball du pauvre – puis l'a atteinte d'un jet de tomate. Même si l'on considère la tomate comme un légume moins dangereux que la grenade, il n'en demeure pas moins qu'en l'occurrence elle fut utilisée comme arme offensive par destination. Si l'on s'en tient aux déclarations nombreuses et successives du président de la République, l'acte est 1) grave ; 2) s'enracine sans doute dans une configuration génétique ; 3) a été commis en bande organisée ; 4) appelle une tolérance zéro ; 5) aurait pu déboucher sur un retrait de la nationalité française si le délinquant avait été naturalisé. Que les amis de la jeunesse se rassurent : l'intéressé, dont les aventures ont eu les honneurs de la presse sous la rubrique « *enfantillages* », porte le patronyme de Sarkozy et s'ennuyait en compagnie de quelques amis. L'ennui, mère du vice... Le dossier s'est terminé par des excuses du père et la décision – très humaine, à moins qu'elle ne soit fort avisée – de la fonctionnaire de police de ne pas porter plainte. On aimerait penser que la fin de l'histoire aurait été identique si Louis Sarkozy s'était appelé Momo Ben-Quelque-Chose et si sa petite aventure s'était déroulée entre La Courneuve et Aubervilliers. On aimerait, mais, à vrai dire, on ne pariera pas là-dessus. En tout cas, à la place du père, je surveillerais le fiston. La police pourrait se montrer nettement moins compréhensive avec un récidiviste dans quelques semaines...

Pierre TARTAKOWSKY

PLAN PSYCHIATRIE LE SÉCURITAIRE AVANT LE THÉRAPEUTIQUE

PENDANT QUE LA PSYCHIATRIE EST SACRIFIÉE,
LE CONTRÔLE DES MALADES S'ORGANISE.



BENJAMIN GIRETTE / MAXPPP

Le plan « psychiatrie-santé mentale 2011/2015 » a été présenté au conseil des ministres, le 29 février, après avoir été détaillé aux organisations syndicales le 23, ces dernières n'ayant par ailleurs pas été associées à son élaboration – la Cgt ne s'en était vu communiquer le contenu que la veille... « *La manière dont la psychiatrie est traitée en dit long sur l'absence de considération pour ce secteur, ses usagers, ses professionnels* », déplore la Fédération Cgt de la santé et de l'action sociale. Alors que le plan précédent, déjà jugé notablement insuffisant pour répondre à leurs besoins, n'a pas pu être complètement mis en œuvre faute de moyens, « *les orientations du nouveau plan sont encore dans une logique sécuritaire de soins sous contrainte, stigmatisant le patient [...]. Il ne répond qu'à une logique comptable* », et le fait que sa mise en œuvre soit confiée aux agences régionales de santé ne laisse rien augurer de bon. Le plan psychiatrie n'avance aucun élément sur son volet financier, sur la formation professionnelle ou les conditions de travail des personnels. Il insiste en revanche sur la nécessité de développer des mesures alternatives à l'hospitalisation, dans un cadre de développement du partenariat avec les collectivités territoriales ou de regroupement de services. Et dans celui instauré par la loi votée le 22 juin dernier et applicable depuis le début août, qui élargit les possibilités d'hospitalisation sans consentement en instaurant un contrôle des conditions de sortie par un juge des libertés et des détentions – sans donner à la justice les moyens de mettre en œuvre dans les délais de telles démarches. Il instaure également un nouveau système de prise en charge et de soins à domicile, dans des conditions qui, là encore, ne garantissent ni la sécurité pour les malades, ni l'efficacité des soins, mais que les professionnels considèrent comme un pis-aller pour pallier la suppression de lits disponibles dans les services de psychiatrie, au bénéfice d'une prise en charge plus médicamenteuse que thérapeutique. Le « collectif des trente-neuf contre la nuit sécuritaire » – qui réunit les professionnels, leurs organisations et associations, mais aussi les familles des personnes souffrant de troubles psychiatriques ⁽¹⁾ – appelle à la résistance éthique, défend un autre regard et d'autres pratiques psychiatriques. Contre la « déraison d'Etat », les professionnels veulent être réellement consultés pour qu'une réforme permette à la psychiatrie de se donner les moyens de mieux remplir sa mission thérapeutique et sociale. ▶

Valérie GÉRAUD

(1) <www.collectifpsychiatrie.fr>.

RENAULT MOBILISATION SUR LES SALAIRES

Renégocions les salaires: tel était, en substance, le mot d'ordre des salariés de Renault, le 6 mars dernier, mobilisés dans tous les établissements du groupe. A Douai, Le Mans, Sandouville, Grand-Couronne, Cléon, au Technocentre... quelque deux mille trois cents d'entre eux ont participé à cette journée d'action, sous forme de grèves, de débrayages ou de rassemblements. *«Il faut remonter longtemps en arrière pour retrouver à la fois autant*

de monde dans l'action mais aussi autant de catégories professionnelles différentes», souligne dans un communiqué la coordination Cgt du groupe Renault. A Renault Lardy, par exemple, dans le département de l'Essonne, quelque quatre cents salariés sur les mille cinq cents que compte



RENAULT / HANDOUT / MAXPPP

l'établissement se sont rassemblées à l'appel de la Cgt, de Sud et de la Cfdt, avec une participation très importante d'ingénieurs et de cadres *«qui ne se retrouvent plus dans la politique salariale de Renault»*. A l'origine de cette mobilisation: les augmentations générales de salaire annoncées par la direction générale, le 24 février dernier, lors des négociations annuelles obligatoires. Les syndicats dénoncent à la fois le traitement différencié de ces augmentations selon les catégories professionnelles et leur insuffisance, au regard notamment de l'augmentation du coût de la vie, les 3 % annoncés pour les agents professionnels de Renault (Apr) intégrant les augmentations individuelles et celles liées à l'ancienneté. A cela s'ajoute un autre élément: la baisse importante des primes d'intéressement. Ainsi, pour la Cgt, dont tous les syndicats avaient appelé à des débrayages massifs le 6 mars, *«un nombre croissant de salariés perçoit aujourd'hui que ce système a surtout permis d'écraser vers le bas le salaire de base de l'ensemble des catégories professionnelles – hors dirigeants d'entreprise – et de reconnaître a minima, voire plus du tout, les qualifications des salariés»*. Si chaque organisation syndicale ne défend pas la même plate-forme revendicative, toutes se retrouvent pour dénoncer le niveau insuffisant des augmentations générales de salaire et s'opposer au traitement différencié des catégories professionnelles. La Cgt, pour sa part, pose la question d'une véritable revalorisation du salaire de base reconnaissant les qualifications. C.L.

DROIT À L'ÉLECTRICITÉ UN TECHNICIEN D'ERDF EN INSTANCE DE LICENCIEMENT

Jef Duval devrait être fixé d'ici à la fin mars. En conseil de discipline, le 17 février dernier, ce jeune technicien clientèle d'Erdf, syndiqué à la Cgt mines-énergie, s'est vu confirmer la menace de licenciement qui pèse sur lui. Sa hiérarchie lui reproche – sans preuve évidente, mais sur son propre aveu – d'avoir feint de respecter la procédure, lors de tournées à l'été 2011, dans des foyers qui ne payaient pas leurs factures. Il a déclaré des installations de Smi (boîtiers limitant l'accès à une puissance de 1 000 watts) dans une dizaine de foyers, mais s'est contenté de glisser dans les boîtes aux lettres des avertissements avant coupure d'électricité. De même, il se serait abstenu de couper le gaz à d'autres foyers – cinq cas plus ou moins avérés, sur des centaines de coupures. Cette pratique est courante parmi les techniciens, qui respectent la procédure dans l'énorme majorité des cas, sans être certains que les usagers, eux, soient réellement informés de leur droit à l'énergie et des aides dont ils peuvent bénéficier. Jef, vingt-trois ans, dont déjà cinq dans l'entreprise, semble ne pas avoir démerité jusqu'à présent, même si sa hiérarchie invoque – sans les détailler – d'autres motifs de licenciement. Il semble juste avoir estimé, à ses risques et périls, que la course effrénée au profit (plus de 3 milliards d'euros encore en 2011 pour Edf) pouvait parfois, elle aussi, être ralentie. La Cgt diffuse une pétition contre son licenciement: <www.fnme-cgt.fr>. V.G.



XAVIER DE FENOYL / MAXPPP

63

TÉLÉPHONER OU CONDUIRE...

63 % des salariés reconnaissent passer ou recevoir des appels téléphoniques dans le cadre de leurs déplacements professionnels au volant, et 20 % seulement prennent la peine de s'arrêter, d'après une enquête de l'Ifop pour l'Association pour la promotion de la sécurité routière en entreprise. Ces appels concernent majoritairement des contact avec leur entreprise ou leur hiérarchie (six sur dix)... Pourtant, 50 % des employeurs seulement estiment que leur responsabilité serait engagée en cas d'accident. L'association rappelle que téléphoner au volant avec ou sans kit mains libres multiplie par trois les risques d'accident et que, actuellement, ce comportement serait la cause de près de 10 % des accidents de la route.

DROIT AU LOGEMENT

LOI DALO: DU PIPEAU...



TIBOUL / MAXPPP

Avoir un toit, c'est un droit... reconnu, mais pas appliqué. Le 5 mars, des dizaines de mal-logés ont répondu à l'association Droit au logement, se rassemblant boulevard Saint-Michel, à Paris, pour «fêter» le cinquième anniversaire de la loi Dalo (droit au logement opposable). Votée le 5 mars 2007 et en vigueur depuis le début 2008, elle donne la possibilité aux mal-logés de saisir les tribunaux administratifs, les préfetures devant leur proposer un logement décent dans un délai de trois à six mois une fois leur recours jugé recevable. Le 10 mars, la «Plate-forme des mouvements sociaux», qui rassemble un large éventail d'associations, organisations syndicales (dont la Cgt) et politiques, appelle également à manifester partout en France pour rappeler que cette loi n'est pas respectée. La plate-forme exige donc que la loi Dalo soit enfin appliquée, mais aussi que, compte tenu de la crise du logement et des difficultés croissantes de nombre de ménages fragilisés économiquement, la trêve des expulsions locatives – cent mille familles concernées pour la seule Ile-de-France – se poursuive au-delà du 15 mars. Elle demande également, entre autres, que l'Etat prenne de toute urgence les décisions qui s'imposent pour engager la construction de nouveaux logements sociaux, y compris dans les communes qui s'y refusent, le contrôle des prix des loyers, le droit de réquisition des logements vacants. Le comité de suivi Dalo (dépendant du Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale) regrette lui aussi que l'Etat faillisse à son obligation de résultat et que certains de ses services en région ne lui communiquent pas d'informations fiables sur la situation des mal-logés. Le bilan dont il dispose néanmoins s'avère suffisamment alarmant, en particulier en Ile-de-France – vingt mille personnes en attente de logement après que leur recours a été jugé légitime –, pour qu'il demande un plan d'urgence de relogement: toujours en Ile-de-France, le taux de relogement a à peine atteint les 40 % en 2011. Il signale également qu'un tiers des demandes recevables (74 500 en 2011) concerne des personnes seules avec enfants et un quart des couples avec enfants, et que la grande majorité des requérants vit au dessous du seuil de pauvreté. Rappelons par ailleurs que les personnes qui s'engagent dans un recours Dalo ne représentent qu'une part infime des sans-logement ou mal-logés. La Fondation Abbé-Pierre (rapport 2012) les estime à près de quatre millions, le double si l'on tient compte des situations précaires engendrées par le coût du logement et la faiblesse des revenus. V.G.

INSEE LES ENQUÊTEURS EN QUÊTE DE STATUT

Depuis plus de deux ans, des négociations sont en cours à l'Insee autour du statut des enquêteurs, aujourd'hui vacataires, rémunérés notamment à l'enquête. Mais, le 14 février dernier, la direction a annoncé que leur situation serait traitée via la mise en œuvre prochaine de la loi Sauvadet sur la résorption de la précarité dans la fonction publique. Cette décision va-t-elle marquer la fin du conflit? En réalité, la situation est beaucoup plus complexe, comme en témoigne l'action du 13 mars qui a marqué un nouveau temps fort de mobilisation: depuis le mois de novembre, un certain nombre d'indices, comme celui des prix, sont fortement perturbés, comme le seront probablement les chiffres du chômage de juin, faute de collecte des données. En effet, les syndicats craignent que l'application de cette loi soit l'occasion de créer des Cdi «*au rabais*», ne garantissant pas, par exemple, une rémunération mensuelle fixe. Si, à l'issue de la mobilisation du 13 mars, le directeur général de l'Insee a, pour reprendre l'analyse des syndicats Cgt, Cfdt, FO et Sud, «*désamorcé la menace d'une*

application directe de la loi Sauvadet», les revendications posées par les enquêteurs restent à ce jour sans réelle réponse, en ce qui concerne la revalorisation de la rémunération de base et la reconnaissance des qualifications. C.L.



CHRISTOPHE PETITTESSON / MAXPPP

TRAVAIL UN NOUVEAU SUICIDE À LA POSTE

Le 11 mars, à nouveau, un cadre de La Poste s'est donné la mort. En arrêt maladie depuis le mois de novembre dernier, il a été retrouvé pendu dans un centre de courrier de Trégunc, dans le Finistère. Le 29 février, c'était Jeremy Buan, cadre supérieur lui aussi, qui se jetait du dernier étage des bureaux de La Poste à Rennes. Et le 15 septembre dernier, une salariée du centre financier de Paris qui se suicidait après un congé longue maladie pour dépression... Les drames se suivent et se ressemblent dans l'entreprise sans que la direction ouvre de véritables négociations «*pour revoir en profondeur la finalité, l'organisation et le contenu du travail*». C'est là, pourtant, la condition *sine qua non* pour que cesse cette hécatombe, dénonce la Fédération des activités postales et de télécommunications-Cgt. Une organisation pour qui la souffrance au travail qui s'est emparée des salariés est indissociable de la stratégie mise en œuvre depuis la privatisation de l'entreprise. Aux résultats financiers mirobolants répondent désormais des suppressions d'emplois à la pelle et une augmentation de 9 millions d'euros de provision pour congés maladie et longue durée. «*Rien n'est irrémédiable*», affirme la Fapt-Cgt. Et certainement pas de mourir au travail, dénonce-t-elle. «*C'est par l'intervention massive des salariés dans l'organisation du travail que nous pourrions éviter de nouveaux drames*», déclarait-elle au début mars. Le suicide au centre de courrier de Trégunc démontre un peu plus que cela urge. M.H.

Colère, silence, deuil...

Les coups de feu qui ont retenti à Toulouse et à Montauban ont atteint la France entière. Avec la mort d'un professeur et de quatre enfants, avec les meurtres froidement exécutés à l'encontre de trois militaires français, c'est la haine qui tente de faire sa loi. Inacceptable.

UNE FOLIE MEURTRIÈRE ET UN CERTAIN CONTEXTE

Au lendemain de ces meurtres, c'est le deuil, l'expression de la souffrance partagée et de la solidarité nationale qui ont prévalu, à juste titre, et chaque candidat a veillé à ne pas encourir le risque d'être accusé de récupération. Mais la terreur frappe rarement à la porte par hasard ; la montée en puissance, ces derniers mois, de thèmes xénophobes, racistes, de celui de l'identité nationale a pu contribuer à exacerber les pulsions de violence et de meurtre.



SOUS LE CASQUE, LA HAINE RACIALE

Trois enfants et un adulte exécutés parce que juifs, quatre militaires d'origine ultramarine ou maghrébine... L'enquête dira – il faut l'espérer – quelle sorte de haine se dissimule sous le casque du tueur au scooter. Mais il apparaît certain que l'antisémitisme et le racisme sont présents, même si l'on ne peut écarter d'autres facteurs liés à l'engagement militaire français en Afghanistan.

UNE RÉPUBLIQUE SOLIDAIRE À RÉAFFIRMER

Les manifestations qui se sont spontanément déroulées en France ont évité de nourrir les dynamiques d'opposition légitimées par le gouvernement entre identité nationale et origine étrangère, civilisations supérieures contre inférieures, racines chrétiennes contre invasion musulmane... Ce deuil partagé aura été avant toute chose une réaffirmation de l'idéal républicain d'égalité démocratique et sociale, sans distinction d'origine ou de croyance.

EMPLOI: CE DONT LES SALARIÉS



DR

La semaine d'actions et de manifestations pour la défense de l'emploi industriel, organisée la semaine dernière dans toute la France, a été une nouvelle occasion de rappeler les revendications confédérales pour le développement dans ce secteur et la défense de l'emploi partout dans l'Hexagone... Pour mémoire.

ENTRETIEN

AVEC

MOHAMMED OUSSEDIK

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FÉDÉRATION CGT VERRE ET CÉRAMIQUE ET SECRÉTAIRE CONFÉDÉRAL EN CHARGE DE L'INDUSTRIE

Les banques doivent jouer leur rôle: celui de financer l'économie. Elles doivent cesser de spéculer et de prêter à des taux toujours plus élevés, grevant d'autant les budgets des ménages et des entreprises.

– **Options: Emploi, fiscalité, politiques publiques: les propositions que fait la Cgt pour l'emploi sont nombreuses. Quelles en sont les lignes directrices?**

– **Mohammed Oussedik:** Elles partent d'un constat tout simple. Depuis plus de trente ans, le débat sur l'emploi se concentre sur une idée et une seule: que les salaires seraient trop élevés, que les charges sociales seraient trop lourdes, que le temps de travail serait en France trop réduit. Bref, que d'insécurité, il n'y en aurait que pour les employeurs. La réalité est tout autre. Si la France perd des emplois, si les inégalités ne cessent de se creuser, ce n'est pas parce que les salariés gagnent trop, mais parce que, au fil des années, les gains de productivité n'ont pas servi l'emploi et le développement mais les actionnaires. De 1991 à 2011, les dividendes qui leur ont été versés ont triplé. Sur la même période, les rémunérations des salariés se sont effondrées. Il y a vingt ans, un ingénieur de niveau 3A, c'est-à-dire pouvant faire valoir quinze à vingt ans d'expérience, gagnait en moyenne, dans une entreprise comme Thales, cinq fois le smic; aujourd'hui, il ne gagne plus que trois fois ce repère... Il faut remettre le débat à sa place: rappeler que, au fil du temps, la puissance publique a abandonné ses responsabilités. Il était un temps où l'Etat impulsait de grands programmes dans l'aéronautique, le nucléaire ou le ferroviaire. Que fait-il aujourd'hui? La Bourse ne peut pas être la priorité. Ce n'est pas aux entreprises de la financer mais à elle de financer les entreprises. Il faut remettre les choses en place. Les banques doivent jouer leur rôle: celui de financer l'économie. Elles doivent cesser de spéculer et de prêter à des taux toujours plus élevés, grevant d'autant les budgets des ménages et des entreprises.

– **Sur quelles bases peut-on refonder l'industrie et, avec elle, la création d'emplois?**

– En combattant la spéculation et en mettant en place des dispositifs capables de financer des activités créatrices de richesses; en investissant dans une véritable politique industrielle et en développant les services publics. Des mesures concrètes sont possibles. Il faut supprimer les exonérations sociales et fiscales sur les heures supplémentaires, qui ont fait perdre quatre cent mille emplois à l'économie. Et il faut augmenter les salaires. Nous revendiquons l'ouverture immédiate des négociations annuelles obligatoires par anticipation au titre de 2012, avec comme priorité la résorption des inégalités entre les hommes et les femmes. Nous exigeons aussi la taxation des mouvements spéculatifs de capitaux et l'éradication des paradis fiscaux. Pour satisfaire les besoins sociaux et soutenir l'économie, il faut une réforme de la fiscalité en profondeur. La taxe exceptionnelle sur les plus fortunés ne devrait rapporter que 200 millions quand la baisse de l'Isf a réduit les recettes de l'Etat de 2 milliards. Cette politique n'est pas seulement injuste, elle est absurde et inefficace.

– **La Cgt revendique le droit des salariés de «contraindre les entreprises à examiner sérieusement toutes les alternatives aux licenciements en élargissant [leurs] pouvoirs d'intervention [...] dans leur entreprise, leur groupe, voire leur filière d'activité». Qu'est-ce à dire?**

– Aujourd'hui, les salariés qui luttent pour sauvegarder leurs entreprises et leurs emplois ne disposent pas des droits qu'il leur faudrait pour se faire entendre. La Cgt revendique le renforcement de leurs droits dans les conseils d'administration. Nous exigeons un droit suspensif au licenciement pour les comités d'entre-

ONT BESOIN

prise et la création de comités interentreprises. Prenons l'exemple de Fralib: une entreprise viable, qui dispose de compétences, de savoir-faire, d'un outil de production et d'une marque qui n'ont rien à envier à ses concurrents. Cette entreprise n'a aucune raison de fermer, elle dispose de tous les atouts nécessaires pour se développer. Et pourtant, depuis des mois, les salariés se battent pour éviter cette échéance. La seule raison qui les menace est la volonté d'Unilever de s'accaparer la marque «Thé Eléphant» pour tenir le marché. Les salariés de Fralib doivent pouvoir faire entendre leurs propositions pour sauver l'entreprise.

– *Et ce dossier ressemble à bien d'autres...*

– En effet, il est semblable en bien des points à celui dans lequel se débattent par exemple les salariés d'Arcelor. Voilà pourquoi les élus doivent pouvoir peser sur les décisions mises en œuvre. Ils doivent disposer des droits nécessaires pour réorienter les décisions stratégiques qui sont prises. Peut-on accepter que Psa délocalise ses services de recherche et développement sans que les salariés aient le droit d'exiger du groupe qu'il rende des comptes sur tout l'argent public qui lui a été versé? Faisons reconnaître le droit qui appartient aux salariés et aux citoyens de surveiller l'utilisation qui est faite de l'argent public. Imposons que les 170 milliards d'aides de toute nature servent au développement de l'emploi et des qualifications. La puissance publique doit renouer avec l'intérêt collectif. Elle doit s'attacher à développer les services publics indispensables à la cohésion sociale et à l'efficacité économique.

– *Quelle proposition la Cgt fait-elle pour revoir les rapports entre donneurs d'ordres et sous-traitants?*

– Que l'Etat aide à poser les bases d'une autre approche «filière». En Allemagne, la sous-traitance en cascade est contenue. Un donneur d'ordres ne peut avoir plus de fournisseurs au-delà de quatre niveaux successifs. Sur le chantier de l'Epr, en France, on recense près de dix lignes de sous-traitance. Il ne peut y avoir de création d'emplois pérennes et de qualité si les donneurs d'ordres échappent aux responsabilités qui sont les leurs ou lorsqu'ils imposent à leurs fournisseurs, par exemple, des prix en dessous du marché. De nouvelles relations industrielles

doivent être imaginées. Un soutien à l'accès aux marchés et au financement des entreprises de taille intermédiaire doit être organisé. Refonder les règles régissant les rapports entre donneurs d'ordres et sous-traitants est la condition *sine qua non* pour développer l'emploi, éviter les licenciements, la dégradation des conditions de travail et répondre aux besoins sociaux non satisfaits.

– *Dans quels domaines, par exemple?*

– Dans le domaine énergétique, pour commencer. Imaginons un instant ce qui se passerait si l'on se risquait à une sortie du nucléaire. Nous devrions tout importer; il n'existe pas de filière industrielle capable de porter le développement des énergies renouvelables. N'est-il pas temps de s'en préoccuper? Créer des emplois, c'est possible. Un exemple: des centaines de postes de travail qualifié pourraient voir le jour si l'on décidait enfin d'isoler les vingt millions de logements construits avant le milieu des années 1970. Nous avons besoin de nous nourrir, de nous vêtir, de nous loger, de nous éduquer, de nous cultiver, de nous soigner, de nous déplacer, de nous reposer. Pour satisfaire ces besoins, des produits et des services de qualité sont nécessaires. Nous pouvons les créer si nous nous en donnons les moyens, si l'Etat joue son rôle, si la puissance publique cesse de privilégier la finance pour se préoccuper enfin de l'intérêt collectif. Bien sûr, nous ne ferons pas tout nous-mêmes. Mais nous pouvons faire beaucoup.

– *Est-il possible, justement, de repenser les échanges internationaux? L'industrie française peut-elle faire face à la concurrence étrangère?*

– Il faut toujours se méfier des comparaisons trop hâtives. Néanmoins, n'oublions jamais que la Corée du Sud – pays d'environ soixante millions d'habitants qui conçoit et produit, avec un coût du travail similaire à la France, 80% des bateaux du monde – est aujourd'hui un acteur dominant de l'électronique grand public et un pays émergent sur le marché automobile mondial. La manière dont, en France, le gouvernement et le patronat veulent aborder le débat sur l'avenir de l'industrie est mensonger. Ce ne sont pas les droits et les garanties collectives qui pèsent sur le développement. Pour l'essentiel, nos concurrents sont européens. Seuls 8%

De nouvelles relations industrielles doivent être imaginées. Un soutien à l'accès aux marchés et au financement des entreprises de taille intermédiaire doit être organisé.

des produits vendus en Europe viennent de Chine – un pays où, comme aux Etats-Unis, l'économie se développe grâce à l'intervention de la puissance publique. Au lieu de diviser et de monter les salariés les uns contre les autres, il faut mettre en place une politique industrielle de coopération, de complémentarité et de solidarité. L'Europe doit s'y atteler. Pour avancer, il faut se donner des règles, organiser les transferts entre les régions riches et les régions pauvres pour aider le développement de tous. Peut-il y avoir croissance si les consommateurs ne disposent pas de pouvoir d'achat? Non, et l'Allemagne est en train d'en prendre conscience. Le meilleur atout pour l'emploi est le développement, l'innovation, la recherche et la qualification. Les salariés de Sbfm, Fralib, Petroplus, Arcelor, Psa, LyondellBasell ou Lejaby l'ont rappelé la semaine dernière. Ils ont des propositions à avancer pour éviter les licenciements. Ici comme ailleurs, ils doivent être entendus.

Propos recueillis par Martine HASSOUN



PARITÉ DES PROGRÈS... MAIS À PAS COMPTÉS

EN DÉPIT D'UNE LÉGÈRE RÉDUCTION DES ÉCARTS ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS CERTAINS DOMAINES, LES FEMMES RESTENT SUREXPOSÉES AU CHÔMAGE ET ONT DES SALAIRES TOUJOURS INFÉRIEURS. AVEC D'INÉVITABLES RÉPERCUSSIONS SUR LE NIVEAU DES RETRAITES.

Comment caractériser la situation des femmes sur le marché du travail ? Dans une récente étude ⁽¹⁾, l'Insee apporte une réponse contrastée. Ainsi, au cours des vingt dernières années, les chercheurs notent une augmentation de l'emploi féminin ; dans le même temps, les femmes restent surexposées au chômage, sont davantage concernées que les hommes par l'emploi précaire, ont des salaires toujours inférieurs... Il y a du mieux, note toutefois l'Insee, qui parle de « *convergence des situations entre hommes et femmes* » autour de quatre grands thèmes : l'activité, l'emploi, les salaires et les retraites. Du mieux, peut-être, mais à pas comptés. Prenons ces quatre grands thèmes dans

(1) « Femmes et hommes, regards sur la parité », *Insee Références*, 8 mars, édition 2012. A lire sur <www.insee.fr>.

l'ordre, en envisageant en premier lieu les taux d'activité. Alors que l'emploi masculin a quasiment stagné au cours des vingt dernières années, l'emploi féminin a pour sa part augmenté de 25 %. Si l'écart entre les deux taux d'activité était de dix-huit points en 1990, il n'est plus que de neuf points en 2010. Cette « *montée en puissance* » des femmes sur

le marché du travail a été plus marquée en haut et en bas de l'échelle des postes. Par exemple, de plus en plus qualifiées, les femmes représentent désormais 39 % des cadres contre 30 % toujours il y a vingt ans. Ce qui ne change pas, en revanche, c'est la discontinuité des trajectoires professionnelles féminines, en raison notamment des arrêts de carrière pour s'occuper des enfants. « *Les dispositifs publics, soulignent les auteurs de l'analyse, tels que l'allocation parentale d'éducation, puis le complément de libre choix d'activité, sont presque exclusivement utilisés par les femmes.* » Autre fait marquant de la période : la surexposition des femmes au chômage, les taux de chômage des femmes étant

Les filles plus diplômées

« Les filles creusent l'écart à l'école » : c'est ainsi que l'Insee résume leur parcours scolaire, de l'école primaire à l'enseignement supérieur, en s'intéressant à plusieurs données. Parmi elles : la durée de leur scolarité et le niveau de diplôme. Ainsi, à 20 et 21 ans, les taux de scolarisation des filles surpassent ceux des garçons d'un peu plus de sept points. Par ailleurs, les filles sont nettement plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur ou titulaires d'un Bts, d'un Dut ou d'un diplôme d'une école paramédicale ou sociale : c'est le cas de 47 % des filles contre 37 % des garçons des mêmes générations.

restés supérieurs à ceux des hommes. Pour autant, les écarts se sont réduits : alors que l'écart entre les taux de chômage des hommes et des femmes était de quatre points voici vingt ans, il est de moins de un point aujourd'hui. Une tendance encore plus marquée pour les jeunes femmes où les écarts, à la fois chez les 20-24 ans et chez les 25-29 ans, sont presque nuls, alors qu'ils se situaient dans une fourchette comprise entre quatre et cinq points en 1990, en défaveur des femmes.

Les femmes, plus souvent en sous-emploi

Si elles sont davantage à temps partiel que les hommes, elles sont aussi davantage concernées par ce que l'on appelle « les formes particulières d'emploi ». Comme pour le temps partiel, le taux de Cdd a nettement progressé au cours des années 1990 avant de se stabiliser dans les années 2000. Au total, les femmes restent trois fois plus souvent en sous-emploi que les hommes, un écart qui ne se réduit pas vraiment au cours des ans.

L'écart de salaire n'a pas, non plus, significativement diminué. Si l'on prend en compte la somme de tous les salaires perçus sur une année, l'écart du revenu salarial est de l'ordre de 25 %. Parmi les explications avancées pour comprendre la persistance de cet écart : les durées du travail, en moyenne inférieures pour les femmes. Mais il provient surtout, met en évidence l'Insee, de salaires horaires plus faibles qui sont inférieurs d'environ 20 % à ceux des hommes. Arrêts de carrière, moindre qualification des postes occupés... sont autant de facteurs qui entrent en ligne de compte. Mais ils n'expliquent pas tout : « Un écart résiduel de salaire demeure, après la prise en compte de ces différences de trajectoire d'emploi », souligne l'Insee, qui ajoute : « La discrimination des femmes peut ainsi s'observer dans les postes auxquels elles accèdent et les responsabilités qu'elles se voient confier. »

Écarts de salaire et surexposition au temps partiel ont enfin d'inévitables répercussions sur les niveaux de retraite. En 2008, les retraitées âgées de soixante-cinq ans ou plus ont des retraites inférieures de 31 % à celles des hommes. Certes, les écarts ont tendance à se réduire du fait, en particulier, de la progression de l'activité féminine. Mais les femmes, prévient l'Insee, « continueront à recevoir des retraites plus faibles que les hommes », dans un contexte où, par ailleurs, elles sont de plus en plus nombreuses à vivre seules ou à être divorcées. ◀

Christine LABBE

EUROPE LA CES CONTRE LE NOUVEAU TRAITÉ

La Confédération européenne des syndicats a rappelé, le 2 mars dernier, son opposition au traité qui vient d'être signé par vingt-cinq des pays de l'Union européenne. Ce traité, considère-t-elle, imposera davantage d'austérité budgétaire en Europe et empêchera la relance de l'emploi. La confédération déplore que la croissance et l'emploi ne fassent pas l'objet d'engagements chiffrés au même titre que la rigueur budgétaire. En adoptant ce texte, a déclaré sa secrétaire générale, Bernadette Ségol, l'Europe adopte une mauvaise stratégie. « Au lieu de s'orienter vers un plan de relance pour l'emploi et vers des mécanismes de solidarité financière, l'Union européenne décide de poursuivre le chemin de l'austérité permanente et automatique. C'est une stratégie perdante car cette décision grève toute possibilité de reprise économique et augmentera l'anxiété sociale. Les conclusions du conseil insistent sur le besoin de croissance pour créer de l'emploi ; c'est une bonne chose, mais les moyens et politiques mis au service de cet objectif ne font malheureusement pas l'objet d'engagements précis. La rigueur budgétaire va ôter son efficacité à l'objectif affiché de croissance. »

ALLEMAGNE LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ, PRIORITÉ D'IG METALL

Le 31 mars prochain, la convention collective des salaires dans la métallurgie en Allemagne arrivera à expiration. A côté de revendications pour une hausse salariale de 6,5 %, IG Metall a fait, cette année, de la lutte pour les droits des travailleurs précaires sa priorité. Parmi les revendications du syndicat, il y a non seulement l'octroi d'une « prime sectorielle » pour les intérimaires embauchés dans la branche – objectif : assurer l'égalité salariale entre travailleurs permanents et travailleurs intérimaires –, mais aussi la demande faite aux employeurs

de s'engager à délivrer un contrat permanent pour les jeunes qui terminent leur apprentissage et une plus grande participation des comités d'entreprise sur l'utilisation de l'emploi temporaire. L'organisation, qui a gagné trente-huit mille nouveaux membres parmi le personnel temporaire, indique pour la première fois qu'elle demandera à ses membres de cesser le travail si ces revendications ne sont pas entendues.



MARIUS BECKER / MAXPPP

TUNISIE DES ATTAQUES INADMISSIBLES CONTRE L'UGTT

Alors que des milices intégristes et salafistes multiplient les attaques contre les locaux de la centrale syndicale tunisienne Ugtt, la Cgt condamne fermement la campagne hostile qui se développe contre l'organisation. « La liberté syndicale et le droit de grève font partie des droits fondamentaux des travailleurs reconnus internationalement », rappelle-t-elle. La Cgt demande instamment au gouvernement tunisien de faire respecter ces libertés et d'agir pour mettre fin à ces agressions. Et apporte tout son soutien et sa solidarité à l'Ugtt. Elle soutient son appel pour que soient entrepris « les efforts requis afin de traiter les problèmes fondamentaux [des] populations : garantir la sécurité, protéger les biens publics, traiter la situation économique difficile, assurer un emploi stable et décent à tous et faire face à toutes les formes d'emploi précaires, et enfin lutter contre la flambée des prix et ce à travers un dialogue responsable et transparent entre les partenaires sociaux ».

Quelle compétitivité ?

Entreprises : quels choix stratégiques ?

A voir comment le gouvernement traite les dossiers industriels comme celui de Thales, il est clair que la signature d'accords de « compétitivité-emploi » est à ses yeux plus urgente que la définition d'une politique ambitieuse pour lutter contre les délocalisations. L'affaire en symbolise beaucoup d'autres. Voilà une entreprise qui inscrit la délocalisation au cœur de sa stratégie : calculateurs, appareils « de visu »... On n'est plus dans la sous-traitance et les externalisations, mais face à l'accélération d'un choix stratégique. Pour la direction, il s'agit de faire face « *aux variations de parité entre l'euro et le dollar* ». Las, la monnaie singapourienne, en effet, est alignée sur l'euro, non sur le dollar...

Industrie, recherche, innovation et emploi : soyons dynamiques

Les questions de compétitivité sont directement liées à la formation, à l'innovation, à la politique commerciale, à la qualité des infrastructures et des services publics, et enfin à la monnaie. Dans cet esprit, la politique industrielle est directement dépendante de la puissance du crédit au service des investissements. C'est bien là, également, le sens que la Cgt donne aux fonds régionaux pour l'emploi et le développement solidaire des territoires. Intégrer l'emploi et le développement de la valeur ajoutée dans les critères de financement, voilà la clé.

Les leviers ignorés de la compétitivité

Le coût du travail, supposé trop élevé au regard des pays voisins, est singulièrement ciblé par le gouvernement. L'argument, pourtant, ne tient pas, comme le montre une récente étude de l'Insee. Pour comprendre pourquoi les entreprises continuent à perdre des parts de marché, il faut donc s'intéresser aux autres déterminants, aujourd'hui oubliés, de la compétitivité. Notre table ronde avec Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict-Cgt, Michel Husson, économiste à l'Ires, Jacky Messina, coordinateur du bureau parisien de l'Ufict-Cgt de la presse et du livre.

THOMAS PADILLA / MAXPPP



SOMMAIRE

THALES : DÉLOCALISER POUR ÊTRE COMPÉTITIF ?
PAGES 17-19

REPÈRES
PAGE 20

**POINT DE VUE D'ANNE BRAUN
CONTRAT DE TRAVAIL :
SI CE REMPLACER TOMBE**
PAGE 21

**COMPÉTITIVITÉ : QUELQUES
PROPOSITIONS POUR DYNAMISER
L'INDUSTRIE, LA RECHERCHE,
L'INNOVATION ET L'EMPLOI**
PAGES 22-23

TABLE RONDE
PAGES 24-27



Thales : délocaliser pour être compétitif ?

Le courrier de la présidence de la République est arrivé le 9 février dernier. Lapidaire. Aux délégués syndicaux centraux de la Cfdt, de la Cgc et de la Cgt de Thales Avionics qui, quelques jours plus tôt, avaient écrit au locataire de l'Élysée pour défendre leur entreprise, lui demander d'intervenir contre le projet de délocalisation de nouvelles activités des sites de Bordeaux et de Meudon vers la cité-Etat de Singapour. A leur requête, Nicolas Sarkozy, représentant de l'Etat actionnaire à hauteur de 27% du capital de l'entreprise, n'a eu qu'une réponse, sommaire : dossier transmis au ministre de l'Economie. Cent mille emplois, dont vingt mille d'ingénieurs et cadres, ont été perdus dans l'industrie, ces trois dernières années. Vingt-trois mille ont disparu,

en quinze ans, dans la seule filière aéronautique et spatiale. La signature d'accords de « compétitivité-emploi » serait-elle plus urgente que la définition d'une politique ambitieuse pour lutter contre les délocalisations ? Le démantèlement du Code du travail plus important que le rappel de Thales à ses responsabilités sociales ? L'entreprise cumule les aides versées par la collectivité. Ces dernières années, elle a non seulement bénéficié des contrats proposés par la Direction générale de l'armement et des sommes débloquées par le « grand emprunt », mais aussi d'aides à la formation et de sommes colossales au titre du crédit impôt recherche...

A elle seule, cette affaire en symbolise beaucoup d'autres. Après avoir délocalisé, en 2010, vers

Après avoir délocalisé, en 2010, vers Singapour la production des calculateurs et des appareils « de visu » qui équipent les tableaux de bord des Airbus A320, le groupe s'apprête à faire de même avec les équipements des Airbus A330 et A340.

Thales : délocaliser pour être compétitif ?

- ... Singapour la production des calculateurs et des appareils « de visu » qui équipent les tableaux de bord des Airbus A320, le groupe s'apprête à faire de même avec les équipements des Airbus A330 et A340. Cent cinquante postes ont déjà été perdus chez Thales Avionics dans cette opération. Et cent soixante treize autres sur les quatre mille deux cents que compte l'entreprise en France devraient suivre dans les jours qui viennent. Ouvriers, ingénieurs, cadres et techniciens : toutes les catégories vont être touchées. Ce n'est plus seulement la sous-traitance et les externalisations qui inquiètent les syndicats, mais une accélération des politiques de délocalisation vers les pays à bas coûts. Sans changement rapide de politique, expliquent-ils, c'est tout un savoir-faire qui risque de disparaître.

Le gouvernement peut peser sur les exigences d'Airbus

Qu'advierait-il de l'industrie aéronautique française si, demain, comme ils le craignent, elle était amputée encore de la fabrication des équipements de l'A380 et de l'A350 ? A l'appui de son « plan d'adaptation des structures industrielles », la direction du groupe avance, bien sûr, un argument : l'impérieuse nécessité à laquelle l'entreprise ferait face de réduire son exposition « aux variations de parité entre l'euro et le dollar ». Problème : il ne tient pas. Il est même d'une surprenante malhonnêteté. La monnaie singapourienne, en effet, est alignée sur l'euro, non sur le dollar. S'y installer ne réduirait donc en

La logique industrielle a été supplantée par celle, financière, qui ne souffre pas le temps long. Tout doit rapporter, et vite.

rien le risque visé. Sans compter que, comme le rappelle un document que vient de publier la Fédération de la métallurgie-Cgt sur l'avenir du secteur aéronautique, si tel était l'objet de ce transfert d'activité, Thales pourrait l'éviter en souscrivant une assurance, comme d'autres entreprises le font : Eads, pour commencer. Alors quoi ? « *Le choix du groupe de transférer de France vers Singapour une partie de ses activités s'explique avant tout par le lien de sujétion qui existe entre lui et Airbus* », explique Jean-Luc Chevet, délégué syndicat central Cgt de l'entreprise. « *Pour satisfaire ses ambitions commerciales en Asie, Airbus veut y être installé avec ses sous-traitants. Classé de rang A, Thales Avionics est prêt à tout pour ne pas perdre sa place* », poursuit-il. « *Que Singapour puisse faire valoir des avantages fiscaux dont les territoires hexagonaux ne disposent pas – un taux de Tva de 0% et un impôt sur les sociétés de 18% – compte, bien sûr, dans sa stratégie*, ajoute Francine Pierre, secrétaire du syndicat Cgt du site de Meudon. *Mais, surtout, Thales veut croire que, en étant le bon élève de la classe, il pourra, dans le sillage d'Airbus, profiter d'un développement des marchés.* »

Politique industrielle et relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants ; politique fiscale et développement des territoires : ces thèmes étaient au cœur de la Conférence nationale de l'industrie, organisée en mars 2010 par le gouvernement. Que répond-il aujourd'hui aux salariés ? Rien. Rien, alors qu'avec 15% des actions d'Eads – maison mère d'Airbus et client principal de Thales Avionics – il peut aussi influencer sur les exigences de son principal client. Rien, alors qu'à lui seul le secteur aéronautique représente cinquante des deux cents plus gros contrats français à l'exportation ; que, sur les 16,9 milliards d'euros d'excédents commerciaux de matériels de transports en 2009, 14 milliards provenaient du secteur de l'aéronautique, de l'industrie spatiale et de défense...

Recruter, former et imaginer des coopérations internationales

La réorganisation de la filière aéronautique engagée au tournant des années 2009 avec la privatisation de l'Aérospatiale et de la Snecma n'a pas fini de faire des dégâts. Aux objectifs industriels de coopération, d'innovation, de construction et de maintenance de produits répondant aux besoins sociaux se sont substitués des critères de gestion tout entier tournés vers la satisfaction d'un actionnariat de plus en plus volatil, impatient de recueillir les fruits de ses investissements, analyse David Meyer, conseiller économique à la Fédération de la métallurgie-Cgt. « *L'industrie aéronautique vit aujourd'hui, à une vitesse accélérée, ce que l'automobile a vécu il y a trois décennies sur une période beaucoup plus longue. La logique industrielle a été supplantée par celle, financière, qui ne souffre pas le temps long. Tout doit rapporter, et vite*, déplore-t-il, *au mépris des réalités d'une filière qui nécessite des*



PASCAL BAVANI / AFP



Les délocalisations frappent tous les secteurs industriels. Ici, manifestation chez Sanofi.

investissements lourds qui ne peuvent être amortis que sur le long terme.»

Depuis des mois, avec les autres syndicats, la Cgt tente de ramener le débat à la place où il devrait être: non à une logique de coût! Encore que, si elle en avait les moyens, si elle disposait des données financières et comptables liées aux effets de la délocalisation que la direction refuse de lui fournir, elle pourrait sans doute prouver que le coût du transfert vers Singapour de la production des calculateurs et des appareils « de visu » est plus élevé que ce que prétend la direction de Thales Avionics. A défaut de pouvoir avancer sur ce terrain, elle se concentre, avec ses homologues, sur une autre piste: démontrer que, dans l'Hexagone, Thales peut prospérer. A condition de recruter et de former, à condition d'imaginer des coopérations internationales fondées sur le mieux-disant et non le moins-disant social, elle en est persuadée, l'industrie du secteur a de l'avenir. Le 29 novembre, lors d'une réunion du

groupe de travail du Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales consacré à « L'évolution des métiers, des compétences et de l'environnement social », Francine Pierre a réclamé que soient levées les contradictions dans lesquelles les industriels du secteur s'enfoncent. « *Comment les délocalisations peuvent-elles redynamiser et pérenniser une industrie?* » a-t-elle demandé.

Un seul concurrent sérieux dans le monde: l'américain Honeywell

Il était un temps où « recherche », « investissement » et « maîtrise industrielle » fondaient les bases de la compétitivité économique. Aujourd'hui, avec la bénédiction de l'Etat, Thales préfère ouvrir un cycle de formation à Singapour visant à former trois à quatre cents ingénieurs aéronautiques par an plutôt que de développer ses compétences dans l'Hexagone... La politique industrielle ne souffre guère la stratégie des coups. Le 27 février dernier, Nicolas Sarkozy assurait que la France refuserait de « *laisser tomber la sidérurgie* ». Accepterait-il aujourd'hui de solder l'un de ses fleurons industriels, partenaire majeur des avionneurs civils et militaires, des compagnies aériennes et des opérateurs du monde entier, parmi les trois leaders mondiaux à proposer une offre globale d'électronique de vol et de cabine? Thales n'a qu'un concurrent sérieux dans le monde: l'américain Honeywell... Pour pertes et profits? ▶

Martine HASSOUN

AVEC LA BÉNÉDICTION DE L'ÉTAT, THALES PRÉFÈRE OUVRIER UN CYCLE DE FORMATION À SINGAPOUR VISANT À FORMER TROIS À QUATRE CENTES INGÉNIEURS AÉRONAUTIQUES PAR AN PLUTÔT QUE DE DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES DANS L'HEXAGONE...

biblio

L'ÉCONOMIE FRANÇAISE 2012,

OFCE, SOUS LA DIRECTION
D'ERIC HEYER, ÉDITIONS
LA DÉCOUVERTE, COLLECTION
"REPÈRES", SEPTEMBRE 2012.

**LE CAPITALISME EN DIX
LEÇONS, PETIT COURS
ILLUSTRÉ D'ÉCONOMIE
HÉTÉRODOXE,**

MICHEL HUSSON, DESSINS DE CHARB,
ÉDITIONS ZONES, FÉVRIER 2012.

**LA COMPÉTITIVITÉ, ENJEU
D'UN NOUVEAU MODÈLE
DE DÉVELOPPEMENT,**

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET
ENVIRONNEMENTAL (CESE), SECTION
DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES, 2011.

web

- Le site de la Cgt : <www.cgt.fr>. Se reporter à la campagne de la Cgt sur les emplois industriels et la réindustrialisation. Voir aussi les différentes "Notes économiques", rubrique "Kiosque" puis "Publications économiques".
- Le site de l'Insee : <www.insee.fr>. A consulter, notamment, le document "Emploi et salaires", *Insee Références*, éditions 2012, et "Les Déterminants du coût du travail en France", *Insee Première*, février 2012.
- Le site de l'Institut de recherches économiques et sociales : <www.ires-fr.org>, "Compétitivité contre modèle social", *La Lettre de l'Ires*, n° 87, avril 2011.

TEMPS DE TRAVAIL

Trente-cinq heures : quels effets sur la croissance ?

Dans le débat sur la compétitivité de l'économie française, les lois Aubry sont accusées d'avoir détérioré les performances des entreprises et dégradé les finances publiques. Est-ce réellement le cas ? Dans un article faisant le bilan des trente-cinq heures ⁽¹⁾, Eric Heyer, directeur adjoint au département « Analyse et prévision » de l'Ofce, l'infirme : pour le secteur concurrentiel, « *l'examen des données économiques ne permet pas de corroborer la thèse selon laquelle les trente-cinq heures auraient plombé l'économie française* ». Quelques chiffres, qui excluent de l'analyse « *la grande récession récente* » : la croissance de l'activité dans ce secteur ne s'est pas effondrée, comme cela est dit souvent, avec la réduction du temps de travail. Elle s'est « *au contraire accé-*

lérée, passant de 1,8 % en moyenne avant 1997 à 2,6 % après ». En outre, ajoute Eric Heyer, « *les performances des entreprises françaises ont été meilleures que celles enregistrées dans le reste de la zone euro, et notamment en Allemagne et en Italie* ». Quant à leur impact sur les finances publiques, l'économiste parle d'un « *coût limité* ». Prenant à la fois en compte les allègements de charges liés à la mise en place des trente-cinq heures mais aussi les rentrées de cotisations permises grâce aux créations d'emplois (trois cent cinquante mille selon le bilan officiel de la Dares), il évalue le surcoût des allègements à 3 milliards d'euros par an. Soit 0,15 point de Pib.

(1) In « *L'Etat de l'économie 2012* », hors-série n° 92 d'*Alternatives économiques*, en partenariat avec l'Ofce.

COÛT DU TRAVAIL

France-Allemagne : les idées reçues

Au premier trimestre 2011, un rapport de l'Institut Coe-Rexecode pointait du doigt le coût du travail en France pour expliquer la divergence de compétitivité entre la France et l'Allemagne. Une récente analyse de l'Insee vient mettre de l'ordre dans les idées ⁽¹⁾. Ainsi, en 2008, dans les entreprises de dix salariés ou plus de l'industrie et des services marchands, un salarié français « coûte » en moyenne 50 850 euros par an. Rapporté aux heures effectivement travaillées, le coût du travail est légèrement inférieur à 32 euros de l'heure. Au total, parmi quinze pays de l'Union européenne, cinq ont un coût de la main-d'œuvre par heure travaillée supérieure

à 31 euros : la France, la Belgique, le Danemark, la Suède et... l'Allemagne. Si des différences existent en fonction de la taille des entreprises, le secteur d'activité joue également. Ainsi, dans l'industrie automobile, le coût horaire allemand est le plus élevé d'Europe ; il est supérieur de 29 % à celui observé en France (43,14 euros contre 33,38 euros). En revanche, l'Insee note que la France fait partie du groupe à coût élevé s'agissant de la plupart des secteurs des services marchands, aux côtés du Danemark, de la Belgique et de la Suède.

(1) *Le Coût de la main-d'œuvre : comparaison européenne 1996-2008*, Insee, 2012.

INNOVATION

Recherche et développement : en baisse

Coût du travail, coût du capital (dividendes versés aux actionnaires, par exemple), taux de change, coût des matières premières... la compétitivité procède de facteurs multiples. Parmi eux, également : l'effort de recherche et d'innovation. Or c'est là, notamment, qu'apparaît un écart avec l'Allemagne. En 1995, en France, la dépense intérieure en recherche et développement correspondait à 2,29 % du Pib ; elle est tombée à 2,11 % du Pib en 2008 (derniers chiffres officiels connus avec certitude). L'évolution est inverse outre-Rhin, où la part de recherche et développement par rapport au Pib est passée de 2,19 % en 1995 à 2,84 % en 2008. « *L'avantage détenu par*

la France jusqu'au milieu de la décennie 1990 s'est transformé depuis 1997 en un écart de plus en plus important en faveur de l'Allemagne », note un récent avis du Cese (Conseil économique, social et environnemental) sur la compétitivité. Si l'on s'en tient, par ailleurs, aux sommes consacrées à la recherche et au développement par le secteur privé, l'écart est conséquent : 40 milliards d'euros en Allemagne, contre 19 milliards en France (chiffres 2008). Autre donnée enfin : entre 2001 et 2010, la recherche allemande a déposé trois fois plus de demandes de brevet que la recherche française, également dépassée par les Etats-Unis, la Corée du Sud ou la Chine.



VINCENT HAZAT / MAXPPP

point de vue

ANNE BRAUN

CONSEILLÈRE CONFÉDÉRALE
AU PÔLE "DROITS, LIBERTÉS
ET ACTIONS JURIDIQUES"

Propos recueillis par Martine HASSOUN

Contrat de travail : si ce rempart tombe

Le gouvernement espère boucler avant le 13 avril les négociations sur les accords compétitivité-emploi. Au cœur de ce projet, un objectif : la déstabilisation du contrat de travail. Explication.

« **Nicolas Sarkozy a enjoint les partenaires sociaux** de négocier sous deux mois des accords compétitivité-emploi. Un dispositif qui, sous prétexte de préserver l'emploi, imposerait aux salariés, entreprise par entreprise, une diminution du temps de travail et, avec elle, une baisse des salaires. De protection, le contrat de travail n'en garantirait alors plus aucune. Avec la législation actuelle sur la validation des accords collectifs, il suffirait qu'un accord soit signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des voix aux élections des représentants du personnel pour que ces dispositions s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise ; sans possibilité aucune de recours. Quiconque en refuserait les termes se verrait licencié pour faute. Ce projet est extrêmement grave. Non seulement parce qu'il constitue une attaque sans précédent contre le contrat de travail. Mais aussi parce qu'il exige des organisations syndicales qu'elles contreviennent au rôle qui leur est dévolu : la défense des droits et des garanties collectives des salariés.

Le mandat dont les syndicats ne disposent pas

» Ne l'oublions pas : en tant que tel, le contrat de travail est le dernier rempart contre l'arbitraire patronal, l'ultime élément grâce auquel un travailleur peut s'opposer aux injonctions qui peuvent lui être faites. Le contrat de travail fixe les conditions d'emploi et de rémunération auxquelles un salarié accepte, l'espace d'une journée, d'aliéner sa liberté pour se placer sous le pouvoir d'un employeur. Jusqu'à ce que ces éléments soient renégociés, ils sont, à ce jour, ceux qui prévalent au regard du droit ; ceux qu'aucun

patron ne peut contester, à moins d'accepter d'indemniser le salarié qui refusera de se plier à l'arbitraire au risque de se faire licencier.

» Bien sûr, depuis quelques années, les gouvernements successifs ont entamé l'esprit qui, pendant des décennies, a inspiré le Code du travail : à savoir l'existence d'une hiérarchie des normes qui ne permettait pas qu'un accord d'entreprise soit moins disant qu'un accord de branche, un accord de branche moins disant que la loi. Mais les salariés pouvaient toujours faire valoir leur contrat de travail pour s'opposer à des changements substantiels de leurs conditions d'emploi. Qu'en sera-t-il demain si les accords compétitivité-emploi s'imposent ?

» Alors que l'article 40 de la loi Warsmann, actuellement en discussion au Parlement, entend lui aussi acter le fait qu'un accord collectif pourra s'imposer aux salariés sans que cela constitue une modification de leur contrat de travail dans le domaine de la modulation du temps de travail, la Cgt rappelle sa position : les syndicats ne disposent d'aucun mandat des salariés pour négocier leurs droits à la baisse. Ils n'ont pas à se substituer aux employeurs pour faire le sale boulot. Si le gouvernement veut véritablement défendre l'emploi, il dispose d'un outil : le chômage partiel. S'attaquer aux conventions collectives et les détruire n'a jamais évité les fermetures de sites et les plans sociaux. Ces projets ne répondent pas à l'objectif affiché. Ils n'ont qu'un seul objectif : sécuriser la flexibilité, au plus grand plaisir du patronat.

» Nul ne sait encore avec précision quel est le cadre précis dans lequel le gouvernement entend imposer sa réforme : dans les entreprises de plus de cinquante salariés ? Dans les plus petites ? Qui négociera ? Les élus DP, les salariés mandatés auront-ils la possibilité de signer des accords ? Une chose est sûre : les militants Cgt doivent tout faire pour défendre les droits du travail. En effet, durant ces négociations nationales, il nous faudra instaurer un rapport de forces très important. L'enjeu étant de stopper cette démarche de déconstruction du Code du travail. Rien n'oblige les interlocuteurs sociaux à accepter que ces accords s'imposent aux salariés ; de même, il existe beaucoup de solutions autres. Enfin, n'oublions pas : avec 50 % des voix, une ou plusieurs organisations peuvent toujours s'opposer à des accords qu'elles jugent contraires à l'intérêt des salariés. »

Quelques propositions

l'indu

Compétitivité ou effet d'aubaine? D'évidence, le gouvernement entend se saisir du prétexte de la compétitivité pour fragiliser le droit du travail. Avec des accords d'entreprise sur la flexibilité des horaires et des salaires (loi Warsmann en discussion), le patronat entend exploser accords de branche et conventions collectives. Mais en quoi cela rendrait-il l'économie compétitive? Questions-réponses.

Michel FONTAINE ⁽¹⁾

Les organisations syndicales peuvent-elles cautionner la mise en concurrence des systèmes socioproductifs en cogérant la dégradation des conditions de travail et le dumping social?

Le droit du travail est-il un frein à la compétitivité? Derrière cette question dont la réponse pour les néolibéraux est évidente, c'est le choix de l'austérité pour les salariés qui a été fait à l'échelon européen. La commission européenne et les dirigeants des Etats ont estimé qu'il fallait rassurer les marchés en priorité, même si les marchés n'ont rien de rationnel: suivisme moutonnier des acteurs, phénomènes d'autoréalisation qui anticipent et aggravent des indicateurs macroéconomiques. Les décideurs sont plus souvent au chevet des marchés, décidément bien à plaindre, plutôt qu'à celui de leurs populations précarisées. Selon cette approche, apparaissent comme secondaires l'emploi, la formation, la santé des populations; pire, les peuples sont les gêneurs du capital. Le mécanisme européen de stabilité (Mes) et le traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance dans l'union économique et monétaire (Tscg) apparaissent comme les outils de la mise au pas des quémandeurs du social. Quelques pays, et non des moindres – Italie, Espagne, Royaume-Uni Pologne, Pays-Bas – dont les populations souffrent particulièrement des politiques récessives imposées par leurs propres dirigeants, renâclent devant les exigences technocratiques en matière de pénalités financières et d'austérité du mécanisme de stabilité qui ne manqueront pas de tuer dans l'œuf la croissance espérée. Ces mêmes dirigeants n'en sont pas à une contradiction près, puisqu'ils accélèrent la mise en œuvre des mesures de flexibilité du travail qui conditionnent la concurrence entre les salariés au niveau européen. Il n'y a pas de croissance à attendre dans l'union européenne arcboutée sur le dogme de la concurrence entre les salariés.

Faire payer aux salariés les erreurs stratégiques du patronat et du gouvernement en matière d'industrie et de délocalisations

La doctrine de la compétitivité-prix, c'est-à-dire du raisonnement par les coûts – entendons le coût insupportable du travail –, fait partie des idées reçues. On sait que le coût du travail tout comme, du reste, celui de la fiscalité des entreprises – impôt sur les sociétés, contribution économique territoriale (ex-taxe professionnelle) – ne sont pas les critères prioritaires des entreprises dans le choix de délocalisation. L'essentiel des délocalisations se fait entre pays développés. Les critères de proxi-

mité des marchés, de fournisseurs, de donneurs d'ordres, de choix financiers des actionnaires sont plus prégnants. En clair, les délocalisations vont plus volontiers là où se trouve la consommation, c'est-à-dire la croissance. Parmi les idées reçues, on ne peut passer sous silence la comparaison du coût horaire de la main-d'œuvre dans l'industrie manufacturière: selon le bureau américain du travail, le coût salarial reste très inférieur en France à celui de l'Allemagne. De plus, si l'on met en avant la question de la productivité horaire, à savoir la richesse produite par le travail, il est nécessaire de rappeler que la productivité du travail en France est l'une des plus fortes au monde, devant celles de l'Allemagne et des Etats-Unis.

Les solutions économiques du gouvernement, Tva sociale, compétitivité-emploi pour réparer les dégâts patronaux, sont inefficaces

Définitivement votée à l'Assemblée nationale le 1^{er} mars, l'augmentation du taux de Tva – rebaptisée «Tva compétitivité» puis «antidélocalisation», quand le qualificatif de «sociale» ne faisait plus recette, même auprès des médias – reste une Tva patronale. La Cgt le dit depuis des années ⁽²⁾. Au motif de la compétitivité, le *think tank* du Medef, l'institut Montaigne, propose une ponction de 50 milliards d'euros sur les ménages, soit trois points de Pib: Tva portée à 23%, TIPP augmentée, fiscalité écologique sanctionnant les consommateurs captifs, diminution de la cotisation à la valeur ajoutée des entreprises sans se soucier que cette taxe perçue par les collectivités est déjà en forte diminution par rapport à ce que rapportait l'ex-taxe professionnelle. Il n'y manque que la diminution des salaires des fonctionnaires et des retraités. Toutes ces mesures ciblent délibérément le pouvoir d'achat des salariés et des retraités. Il s'agit d'imposer une politique déflationniste afin de diminuer le déséquilibre de la balance extérieure et de restaurer les comptes budgétaires. Faut-il le rappeler? C'est le choix historique de Laval, en 1935, en opposition à la politique de croissance par l'industrie menée par Roosevelt aux Etats-Unis au même moment.

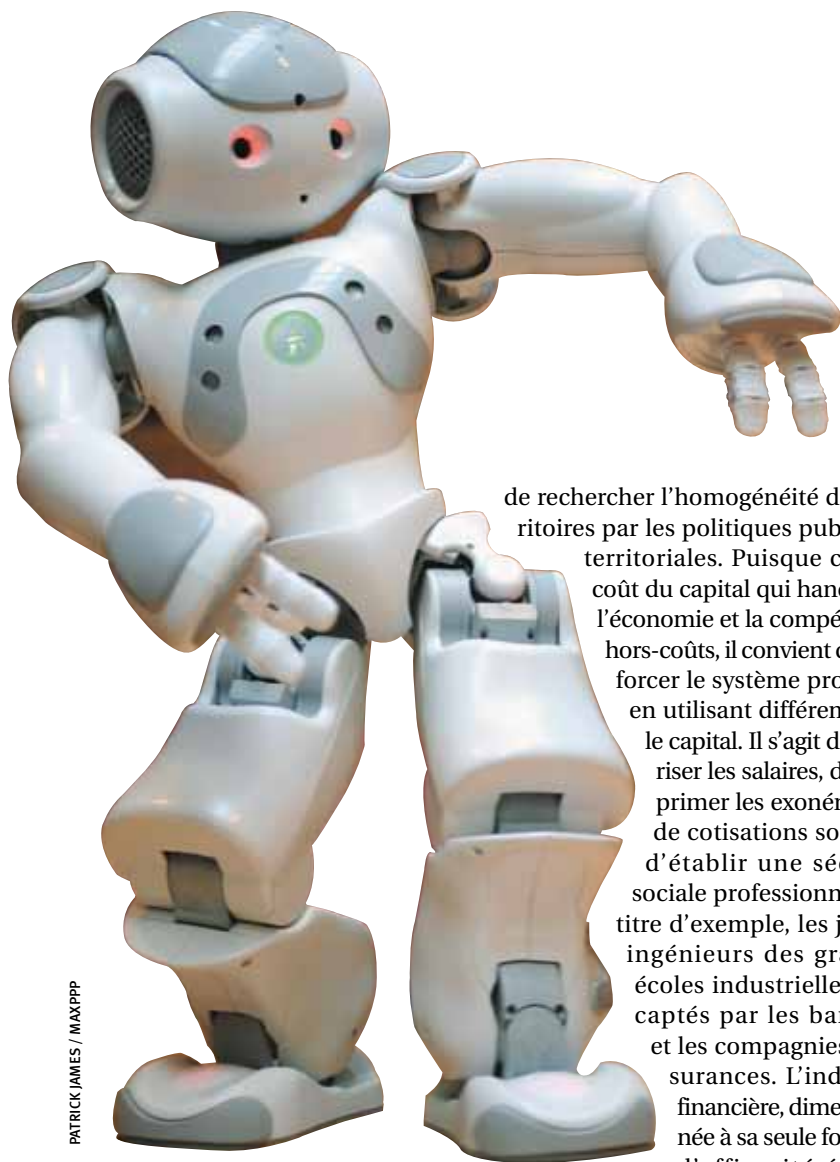
Comment améliorer la compétitivité hors-coûts

La compétitivité hors-coûts est celle qui s'impose avec des produits de haute qualité. Afin de répondre à un problème d'efficacité globale du système productif, la Cgt propose, à la Conférence nationale de l'industrie comme dans les comités stratégiques de filière, d'améliorer les relations entre sous-traitants et donneurs d'ordres, de favoriser la culture du lien industriel avec le secteur financier,

(1) Membre de la direction de la Fédération des finances-Cgt.

(2) «La Tva sociale est patronale», *Note économique de la Cgt*, n° 110, mai 2007.

pour dynamiser l'industrie, la recherche, l'innovation et l'emploi



PATRICK JAMES / MAXPPP

Dans les régions, de nombreuses collectivités et beaucoup d'entreprises forment des projets portant sur la mise en œuvre de nouvelles technologies économes en énergie et en ressources naturelles dont la réalisation se traduirait par la création d'emplois.

de rechercher l'homogénéité des territoires par les politiques publiques territoriales. Puisque c'est le coût du capital qui handicape l'économie et la compétitivité hors-coûts, il convient de renforcer le système productif en utilisant différemment le capital. Il s'agit de valoriser les salaires, de supprimer les exonérations de cotisations sociales, d'établir une sécurité sociale professionnelle. A titre d'exemple, les jeunes ingénieurs des grandes écoles industrielles sont captés par les banques et les compagnies d'assurances. L'industrie financière, dimensionnée à sa seule fonction d'efficacité économique, devrait permettre

à nouveau d'attirer vers la production les talents des grandes écoles. Au demeurant, les formations d'ingénieurs indispensables à l'effort de recherche et d'innovation doivent pouvoir évoluer plus aisément dans une approche décentralisée. En effet, cela apparaît comme un élément de l'articulation nécessaire de la modernisation de l'industrie et de la démocratie sociale et territoriale. Revaloriser la culture industrielle passe par l'amélioration substantielle des salaires. L'économie française a pris avec retard le tournant de l'économie du développement durable, notamment dans l'éolien, le photovoltaïque, etc. ; il convient désormais de présenter le développement durable et l'industrie comme étant complémentaires, qu'il s'agisse de technologies innovantes, de chimie, d'industries

de transformation, d'automobile. Intégrer le long terme (énergie, services publics, formation...) dans les projets industriels structurants est incompatible avec le court-termisme de la financiarisation de l'économie. La proposition de la Cgt de développer un livret épargne-industrie réconcilie l'industrie, le développement durable et l'investissement de long terme. Enfin, la démocratie sociale ne saurait demeurer absente de la vision prospective d'une industrie compétitive. Les salariés doivent pouvoir intervenir sur les choix stratégiques (emploi, investissement, financement, formation), tout comme les élus doivent pouvoir suivre l'emploi des aides et des financements publics.

Des solutions pour dynamiser l'industrie, la recherche, l'innovation et l'emploi, il y en a

L'enjeu, c'est la croissance. Ce n'est pas la croissance qui fait l'emploi, mais l'emploi qui fait la croissance. Une personne privée d'emploi qui accède à l'emploi augmente le Pib : trois cent cinquante mille emplois en plus, c'est 0,5% de croissance en plus. Les causes de la désindustrialisation sont à rechercher dans le manque d'innovation ; à cet égard, le coût du crédit impôt-recherche est prohibitif pour le budget (4,5 milliards en 2010). Il ne remplit pas l'objectif assigné, puisque la recherche émanant du privé en France est très inférieure à celle de l'Allemagne qui n'a pas de crédit impôt-recherche. Le niveau de la recherche en France ne se maintient qu'avec l'appui de l'Etat, directement (Cnrs) ou indirectement, soit 2,1% du Pib contre 2,7% aux Etats-Unis ou en Allemagne. On se souvient que, lors des Etats généraux de l'industrie, le coût exorbitant du crédit d'impôt-recherche n'avait pas empêché le Medef de demander son extension aux dépenses d'innovation et de marketing. En définitive, la baisse du coût du travail ne saurait constituer un nouveau départ pour une politique industrielle. Les questions de compétitivité sont directement liées à la formation, à l'innovation, à la politique commerciale, à la qualité des infrastructures et des services publics et enfin à la monnaie. Dans cet esprit, la politique industrielle est directement dépendante de la puissance du crédit au service des investissements. Lesquels sont eux-mêmes porteurs de développement dès lors qu'ils intègrent des critères d'emploi, de formation initiale et continue, de recherche, de protection de l'environnement. Cela passe par la modernisation des services publics. C'est le sens que la Cgt donne aux fonds régionaux pour l'emploi et le développement solidaire des territoires. Intégrer l'emploi et le développement de la valeur ajoutée dans les critères de financement, voilà la clé. ◀

Les leviers ignorés de la compétitivité

PARTICIPANTS

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

MICHEL HUSSON,
ÉCONOMISTE À L'IRES

JACKY MESSINA,
COORDINATEUR DU BUREAU
PARISIEN DE L'UFICT-CGT
DE LA PRESSE ET DU LIVRE

CHRISTINE LABBE,
"OPTIONS"

Dans le débat sur la compétitivité des entreprises françaises, le coût du travail, supposé trop élevé au regard des pays voisins, est singulièrement ciblé par le gouvernement. L'argument, pourtant, ne tient pas, comme le montre une récente étude de l'Insee. Pour comprendre pourquoi les entreprises continuent de perdre des parts de marché, il faut donc s'intéresser aux autres déterminants, aujourd'hui oubliés, de la compétitivité.

– **Options:** Perte de parts de marché dans la zone euro et désindustrialisation caractérisent la France depuis le début des années 2000. Face à ce diagnostic, le gouvernement, en ciblant le coût du travail supposé trop élevé, a décidé d'instaurer la Tva « sociale » et demandé aux partenaires sociaux de négocier des accords dits de « compétitivité-emploi », comme l'a fait l'Allemagne. Comment analysez-vous ces propositions ?

– **Marie-José Kotlicki:** Le gouvernement persiste là dans une fuite en avant dans la baisse des charges des entreprises, en ciblant singulièrement le « coût » du travail. La logique de ces mesures n'est pas neuve et a déjà été recalée par les faits. La Cour des comptes a ainsi souligné leur inefficacité, car elles ne répondent pas significativement à plusieurs besoins : une hausse durable de l'emploi, une reconstitution des fonds propres des entreprises, les efforts nécessaires en recherche et développement, une baisse des prix... En revanche, elles coûtent très cher à la collectivité. L'ensemble du dispositif dérogatoire sur les charges des entreprises représentait 2,7 % du Pib en 2005, 5,5 % en 2010. L'ensemble des niches sociales et fiscales pour les entreprises ont par ailleurs atteint 9 % du Pib en 2010, soit 175 milliards d'euros, indique l'Insee. Ajoutons que le gouvernement fait une fixation idéologique sur la réduction du temps de travail, qui a contribué à créer des emplois et a permis à de nombreux services d'exister, du fait du temps ainsi libéré. Cette fuite en avant est caractéristique du refus de s'attaquer à la racine même de la crise. Aujourd'hui, la France paie son absence de politique et de stratégie industrielle, contrairement à d'autres pays comme l'Allemagne qui a su faire de l'innovation, protéger et pérenniser son industrie manufacturière. Prise dans une course à la rentabilité avec des taux à deux chiffres, la France, de son côté, s'est spécialisée dans des niches de très haute productivité, abandonnant ses capacités de production sur l'acier, par exemple, puis sur l'aluminium de qualité. Ce qui a conduit à une diminution du périmètre de l'industrie.

– **Michel Husson:** En réalité, le « coût » du travail joue très peu. La France, d'ailleurs, n'a pas perdu de compétitivité, c'est l'Allemagne qui en a gagné, mais au prix du blocage des salaires pendant une décennie. Dans cette évolution relative, l'idée selon laquelle le passage aux trente-cinq heures aurait surenchéri le coût du travail repose sur un mythe, du fait des gains de productivité qui en ont résulté et des dispositifs d'allègement de cotisations destinés à compenser les hausses du salaire horaire. Durant cette période, 1,8 million d'emplois ont été créés dans le secteur privé. Par ailleurs, les entreprises exportatrices, parce qu'elles s'appuient sur l'innovation et la qualification, ont des salaires supérieurs de 16 % à l'ensemble des entreprises françaises. Il est pourtant indéniable que la France a perdu des parts de marché depuis le début des années 2000, et toute la question est de savoir à quoi attribuer cette situation. Les arguments habituellement convoqués par les économistes, comme la demande mondiale et la compétitivité-prix, ne permettent pas de l'expliquer. Ce qui oblige à dépasser ces arguments traditionnels et à s'intéresser à d'autres facteurs : la montée des pays émergents dans le commerce international, le décrochage, notamment en France, des capacités d'innovation, le taux de change de l'euro, même si les pays sont diversement sensibles à cet élément.

– **Jacky Messina:** Quand on parle « compétitivité », on pense surtout « rentabilité » et « résultats financiers ». Dans le secteur de la presse, la distribution est en pleine tourmente, sur fond de crise des ventes au numéro et de mise en concurrence des deux messageries de l'Hexagone : d'une part, Presstalis, ex-Nmpp (Nouvelles messageries de la presse parisienne), aujourd'hui confronté à un plan « stratégique » visant à un retour à l'équilibre ; les Messageries lyonnaises de presse (Mlp), d'autre part. A tel point que, au début de l'année, certains titres du groupe Mondadori et un hebdomadaire français ont annoncé leur volonté de quitter Presstalis pour les Mlp. Au prétexte de la crise, il y a aujourd'hui la volonté d'attaquer le système

PRISE DANS UNE COURSE À LA RENTABILITÉ AVEC DES TAUX À DEUX CHIFFRES, LA FRANCE, DE SON CÔTÉ, S'EST SPÉCIALISÉE DANS DES NICHES DE TRÈS HAUTE PRODUCTIVITÉ, ABANDONNANT SES CAPACITÉS DE PRODUCTION SUR L'ACIER, PAR EXEMPLE, PUIS SUR L'ALUMINIUM DE QUALITÉ. CE QUI A CONDUIT À UNE DIMINUTION DU PÉRIMÈTRE DE L'INDUSTRIE.



PLUSIEURS EXEMPLES RÉCENTS ONT MONTRÉ QUE LES ACCORDS DE COMPÉTITIVITÉ-EMPLOI NE FAISAIENT QUE REPOUSSER LES ÉCHÉANCES. AU FOND, CE SONT ICI LES SALARIÉS QUI SONT SOMMÉS DE TROUVER DES SOLUTIONS, EN ENDOSSANT LES RISQUES LIÉS À LA CONJONCTURE, AFIN QUE LES ENTREPRISES PUISSENT CONTINUER À DISTRIBUER DES DIVIDENDES AUSSI IMPORTANTS QU'AVANT.

de distribution de la presse, régi par la loi Bichet depuis l'après-guerre. Ce système, qui repose sur la solidarité entre éditeurs et permet à tous les titres d'être distribués dans des conditions identiques et à des tarifs équivalents, quels que soient leurs moyens, est pour certains incompatible avec les «lois du marché», la «libre concurrence» et la recherche des profits. Ce mouvement s'opère au mépris de la qualité du travail qui, en s'affaiblissant progressivement, entraîne à son tour une baisse des ventes, donc une crise du secteur : c'est l'engrenage. Si, à ma connaissance, il n'y pas à ce jour de négociations dans le secteur de la presse et du livre sur les accords compétitivité-emploi, de fait, le mouvement qui sous-tend la logique de ces accords est déjà à l'œuvre : externalisation pour rechercher toujours plus d'économies, comme cela est le cas pour une filiale de Presstalis, la Spps (Société Presse Paris Services), montée de la précarité, pression sur les salaires, réduction des effectifs... Il y a trente ans, les Nouvelles messageries de la presse parisienne employaient cinq mille personnes ; aujourd'hui, Presstalis ne compte plus qu'un millier de salariés. *In fine*, personne ne se demande pourquoi la distribution, par exemple, est mal faite et pourquoi on perd en qualité du travail, la seule variable d'ajustement étant le salarié.

– **Options :** Dans ce contexte, en quoi ces accords de compétitivité-emploi représenteraient-ils une nouveauté ?

– **Marie-José Kotlicki :** Si l'on veut comparer la France et l'Allemagne, menons cette comparaison jusqu'au bout ! Les accords de compétitivité proposés par Nicolas Sarkozy prennent le contrepied des enseignements qui ont commencé à être tirés outre-Rhin. Ainsi, la baisse des salaires, qui a débuté au début des années 2000, s'est-elle brutalement terminée en 2007, y compris dans l'industrie. Plusieurs explications à cela : le dialogue social, point fort du « modèle » allemand, connaissait des fissures importantes et commençait à être en panne ; la pression sur le coût du travail, justement, était telle, notamment dans

les services, qu'elle a creusé les inégalités sociales et conduit à un essor des emplois précaires. Or cette montée de la précarité a eu un effet très négatif jusqu'au cœur de l'économie allemande : les services aux entreprises, dont dépendait aussi en partie l'industrie allemande, perdaient en qualité, en durabilité des produits et en pérennité des savoir-faire. Aujourd'hui, l'Allemagne a ouvert des négociations salariales, y compris dans le secteur industriel, et veut parvenir à un accord dans les services visant à construire une convention collective qui protège tous les salariés de cette précarité grandissante. Si les accords de compétitivité devaient être mis en œuvre, nous aurions des accords léonins. Très concrètement, ce qui est visé, c'est la destruction des garanties collectives pour tous et la mise en miettes du Code du travail qui donne un socle de droit pour tous, quelle que soit l'implantation syndicale. La véritable nouveauté de ces accords est qu'ils sont une incitation légale à l'abandon de la hiérarchie des normes sociales. Les négociations se feraient sous pression de l'employeur, de gré à gré, où le travail dans toutes ses dimensions (emploi, salaire, temps de travail) serait la variable d'ajustement. La Cgt y est fermement opposée et va au contraire se battre pour l'égalité des droits, notamment pour les salariés dans les Pme/Tpe.

– **Michel Husson :** Les accords de compétitivité-emploi reposent sur cette logique : le maintien de l'emploi contre une baisse des rémunérations, même si celle-ci peut prendre des formes diversifiées. Or plusieurs exemples récents ont montré que ces accords ne faisaient que repousser les échéances, l'exemple le plus frappant étant celui de Continental. Au fond, ce sont ici les salariés qui sont sommés de trouver des solutions, en endossant les risques liés à la conjoncture, afin que les entreprises puissent continuer à distribuer des dividendes aussi importants qu'avant. Cela traduit l'absence de conception du tissu industriel. Il apparaît en effet une grande dichotomie entre les grandes entreprises qui exportent et les Pme. Schématiquement, les groupes du

TABLE RONDE

Les leviers ignorés de la compétitivité

LA PRESSION DES ACTIONNAIRES? ON LA RESSENT QUOTIDIENNEMENT. QUAND ON PARLE DE DONNEURS D'ORDRES, CEUX DU QUOTIDIEN "LE MONDE" SONT UN TRIO DE FINANCIERS, QUE NOUS N'AVONS D'AILLEURS JAMAIS RENCONTRÉS DANS LE CADRE DU PLAN SOCIAL ACTUELLEMENT EN COURS AU SEIN DE L'IMPRIMERIE DU QUOTIDIEN.

- ... Cac 40 réalisent un tiers de leur chiffre d'affaires en France, un tiers en Europe, un tiers dans le reste du monde: ils n'ont pas à se plaindre du coût du travail. Les Pme, de leur côté, sont des sous-traitants pressurés, dont le taux d'imposition (28% d'impôt sur les sociétés) est plus élevé que pour les plus grandes (8% pour les groupes du Cac 40), en raison des niches fiscales. Les mesures prises ne vont rien changer à cela. Au contraire: le risque est grand, avec les accords de compétitivité, que les donneurs d'ordres imposent leur signature à un sous-traitant, en exerçant ainsi un chantage indirect à l'emploi.

– **Options:** Si le « coût » du travail n'est pas en cause, quels sont les leviers oubliés de la compétitivité?

– **Marie-José Kotlicki:** Quand le coût du travail est rapporté à la productivité, il est en effet faux de dire – et une récente étude de l'Insee l'a montré – que la France a un coût du travail plus élevé qu'ailleurs: il se situe dans la moyenne européenne. Le coût du capital, en revanche, est systématiquement ignoré pour tenter de comprendre la perte de compétitivité des entreprises. La France se situe pourtant au premier rang européen pour le montant des dividendes versés aux actionnaires. Les comptes nationaux montrent que, en 2010, les sociétés non financières payaient 156,4 milliards d'euros de cotisations sociales, contre 308,8 milliards d'euros de charges financières, entendues comme la somme des intérêts de la dette et des dividendes versés aux actionnaires.

– **Michel Husson:** On oublie trop souvent que les dividendes sont un élément du prix, et donc de la compétitivité des entreprises. Le montant net des dividendes versés au sein des entreprises non financières représentait 4% de la masse salariale au début des années 1980, 13% aujourd'hui. L'augmentation est considérable. Or, à l'heure actuelle, on ne parle que « baisse du coût du travail » et « pression sur les salaires »: pourquoi ne pas agir sur les dividendes? Quand la part salariale a baissé en France pour se stabiliser à un niveau très bas, cela n'a eu aucune répercussion sur les prix. En revanche, les entreprises se sont désendettées, puis les dividendes ont augmenté. Nous n'avons aujourd'hui aucune garantie que les nouvelles aides octroyées aux entreprises aient, cette fois-ci, des effets vertueux. Il est enfin faux d'affirmer,



Marie-José Kotlicki.

comme le fait le Medef, que le montant des dividendes versés aux actionnaires répond à un besoin de financement des entreprises. Quand on regarde leur structure de financement, l'apport net des marchés financiers est faible. Le mouvement aujourd'hui à l'œuvre est simplement le résultat de la pression actionnariale.

– **Marie-José Kotlicki:** La différence vient de la façon dont on arbitre entre le court terme et le moyen-long terme, de la possibilité des salariés d'intervenir sur la stratégie des entreprises. En France, ces droits d'intervention n'existent pas, seuls les actionnaires pèsent sur cette stratégie. Ce qui pose plusieurs questions: quels droits nouveaux pour les salariés? Comment responsabiliser les actionnaires? Il serait possible d'imaginer, par exemple, un contrat qui les lierait à la pérennité de l'activité économique de l'entreprise pour un délai déterminé. Cela permettrait d'éviter le chantage qui est fait aujourd'hui à la volatilité possible de l'actionnariat.

– **Jacky Messina:** Le pouvoir d'intervention des salariés dans les conseils d'administration? Cela existait en partie au sein du Conseil supérieur des messageries, l'organe chargé, dans le secteur, de la bonne application de la loi de 1947. Mais la place des salariés a été réduite lorsqu'une proposition de loi, adoptée par le Parlement en juillet dernier, a réformé le Conseil supérieur et modifié, notamment, sa composition. Désormais, il n'y a plus de représentant des cadres. Dans le même temps, il a perdu de son pouvoir. Le Conseil, par exemple, a récemment affirmé qu'il ne serait plus possible de quitter une messagerie sans un délai de préavis; un avis qui a été finalement retoqué par l'autorité de régulation. La pression des actionnaires? On la ressent quotidiennement. Quand on parle de donneurs d'ordres, ceux du quotidien *Le Monde* sont un trio de financiers, que



Jacky Messina.

nous n'avons d'ailleurs jamais rencontrés dans le cadre du plan social actuellement en cours au sein de l'imprimerie du quotidien. L'enjeu est pourtant considérable: alors qu'un plan de réorganisation a été enclenché à l'automne dernier, basé sur la décentralisation d'une partie de l'impression et la montée en puissance de la sous-traitance, quelque cent soixante-quinze emplois sont menacés. En toile de fond, la question qui est aussi posée est celle de l'indépendance du titre. Ajoutons enfin qu'il existe, dans la presse parisienne et la presse régionale, des plans sociaux qui se font sous la forme de départs à la retraite anticipée. Ce ne sont pas les actionnaires qui les financent, mais l'Etat, en dépensant 60 millions d'euros pour faire partir les salariés dès cinquante-cinq ans, alors que l'âge de départ à la retraite a été repoussé à soixante-deux ans.

– **Marie-José Kotlicki:** Pour la Cgt, il y a d'autres leviers clés de la compétitivité dont on ne parle jamais. Premièrement: l'ancrage territorial de la chaîne de la valeur ajoutée. Concrètement, cela implique de se donner les moyens de maîtriser les *process* de production et, par conséquent, de territorialiser la capacité de production. Deuxième facteur clé: la qualité et la durabilité des produits. Pour que ça marche, il faut prendre un certain nombre de mesures avec, notamment, un management qui s'appuie sur la réalité concrète du travail. Dernier aspect: la prise en compte des évolutions sociales et sociétales de notre pays, qui doivent être considérées comme de véritables dynamiques économiques. Par «évolutions sociales», nous parlons de l'élévation générale des qualifications, et donc de leur juste reconnaissance et paiement; mais aussi de la possibilité d'être associé aux objectifs et de retrouver le sens du travail, alors que ce que nous appelons le «*Wall Street management*» tourne le dos à ces évolutions. Par «évolutions sociétales», nous faisons référence au changement d'état d'esprit durable de la population qui porte un regard différent sur la façon de produire et de consommer. Pour rendre aujourd'hui les produits attractifs, il va falloir s'intéresser à la préservation de l'environnement, anticiper sur les nouvelles technologies. Une compétitivité durable, en France et ailleurs, doit passer par la reconnaissance et la revalorisation du travail.

– **Jacky Messina:** C'est d'autant plus vrai que reconnaissance de la qualification et qualité du travail n'ont cessé de reculer dans nos entreprises. A l'Afp, par exemple, les ingénieurs étaient embauchés au bas de la grille hiérarchique d'un cadre technique. Nous sommes parvenus à les intégrer au premier échelon, avec une clause permettant de revoir leur salaire. Dans tous les secteurs, nous sommes confrontés à des attaques contre les conventions collectives.

– **Options:** La Cgt est favorable à une autre conception de la compétitivité, non limitée au seul prix



Michel Husson.

de la force de travail. Comment la définir et quel contenu lui donner?

– **Marie-José Kotlicki:** Nous sommes à ce propos en phase avec l'avis que le Cese (Conseil économique, social et environnemental) a récemment adopté sur la compétitivité, prenant pour base une vision non pas étriquée de la compétitivité, limitée à la seule compétitivité par les prix, mais une définition globale: «*La compétitivité doit être mesurée par la capacité d'une nation à améliorer durablement le niveau de vie des habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale dans un environnement de qualité.*» Cela change la donne si l'on veut véritablement réfléchir aux mesures à prendre pour relancer la compétitivité. En donner un autre contenu oblige ainsi à se questionner sur la place de l'entreprise dans la société. Dans le même temps, il faut changer le travail, d'urgence. A l'Ugict-Cgt, nous affirmons aujourd'hui la nécessité de transformer le mode de management dans ses multiples dimensions (organisation du travail, conditions de travail, pilotage des entreprises, conception de la hiérarchie, place et rôle de l'encadrement...). C'est ce qui va conditionner la reconnaissance du travail, sa revalorisation et donner du sens au travail.

– **Michel Husson:** Il est illusoire de croire que la baisse du «coût» du travail va permettre au pays de se réindustrialiser. Nous courons à l'échec si, pour y parvenir, les entreprises se remettent à produire des produits qui ont été délocalisés ou que l'on peut acheter ailleurs; ce n'est pas non plus en fermant les frontières que l'on y parviendra, puisqu'il y a tout simplement des biens que l'on ne fabrique plus. D'où la nécessité d'envisager la réindustrialisation «en positif», par «élargissement», en quelque sorte, sur de nouveaux secteurs autour de l'innovation: c'est ainsi que l'on pourra faire le lien avec la transition écologique. ◀

A L'UGICT-CGT, NOUS AFFIRMONS AUJOURD'HUI LA NÉCESSITÉ DE TRANSFORMER LE MODE DE MANAGEMENT DANS SES MULTIPLES DIMENSIONS (ORGANISATION DU TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL, PILOTAGE DES ENTREPRISES, CONCEPTION DE LA HIÉRARCHIE, PLACE ET RÔLE DE L'ENCADREMENT...). C'EST CE QUI VA CONDITIONNER LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL, SA REVALORISATION ET DONNER DU SENS AU TRAVAIL.

FEMMES/ HOMMES

CHIC, UNE BOÎTE À

L'OBJECTIF DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SONT AU CŒUR DU DÉBAT PUBLIC, Y COMPRIS À L'ENTREPRISE, OÙ LES DIRECTIONS DES RESSOURCES HUMAINES SE MOBILISENT POUR AFFRONTER LES ÉVOLUTIONS DU DROIT EN LA MATIÈRE. EMERGENCES MET À DISPOSITION UN GUIDE À LA FOIS JURIDIQUE ET PRATIQUE. OBJECTIF : UNE MEILLEURE MOBILISATION DU DROIT POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'EMPLOI.

Madame T... est agent technique et salariée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (Cnavts) et, dans ce cadre, est amenée à prendre un congé maternité. Cette bonne nouvelle l'amène à se trouver en conflit avec son employeur. Cette « absence » entraîne en cascade un refus de notation qui a lui-même pour effet de barrer la route à un avancement d'échelon. Saisie par la salariée, la justice conclut dans un premier temps à l'absence de discrimination et déboute la salariée; en appel, elle adopte au contraire l'idée que l'absence en question est spécifiquement féminine, conclut à une discrimination basée sur le sexe et fait droit à la plaignante. Madame T... a été traitée de façon défavorable, de façon illégitime, pour un motif illégitime.

Une égalité effective implique de tenir compte des situations réelles

Banale, cette histoire connaît des milliers d'équivalents dans les entreprises. Au-delà des faits, elle illustre le paradoxe autour duquel se structure aujourd'hui le débat public sur l'égalité femmes/hommes. Un paradoxe qui participe d'une égalité trop souvent ramenée à une identité. Or l'égalité ne s'oppose pas à la distinction ou à la diversité. L'égalité est un principe politique, la distinction un fait biologique. Le principe d'égalité ne doit pas conduire à traiter identiquement tout le monde, mais à donner aux individus les mêmes chances (et donc les moyens requis) de parvenir à une fin qu'ils définissent librement. Appliquée au réel, cette conception toute théorique conduit à des absurdités du type du premier jugement qui déboute M^{me} T... Comme le rappelle assez justement le guide d'Emergences citant Aristote, « *la plus grande des injustices est de traiter également des choses qui sont inégales* »; de fait, une égalité effective implique de tenir compte des situations réelles, des inégalités qui les structurent pour donner aux personnes les moyens de parvenir aux fins assignées, par eux ou par d'autres. Pour Sophie Berlioz, chargée de mission à Emergences, « *on touche là aux limites de la loi sur la parité; elle fixe les*

termes quantitatifs d'une représentation, ce qui est positif en soi, bien entendu. Mais où sont les moyens plus qualitatifs rendant cette représentation possible, effective? On constate un déficit de ce côté-là, déficit d'autant plus frappant que l'on assiste à une véritable surproduction de lois, directives, décrets, d'interactions entre droit interne, européen, international... qui constitue un tout achevé au plan constitutionnel. Mais, en pratique, c'est une tout autre affaire, singulièrement à l'entreprise ».

De fait, l'égalité des sexes est juridiquement acquise depuis 1946 et ne cesse de se renforcer depuis. Cette suractivité juridique se poursuit aujourd'hui encore, et la question mobilise une masse impressionnante de réflexions féministes, sociologiques, anthropologiques et médiatiques. Pour autant, relève Sophie Berlioz, « *les inégalités persistent, particulièrement à l'entreprise, ce qui indique le poids des difficultés que l'action revendicative affronte autour de cet enjeu. L'imprégnation des biais sexistes, des stéréotypes, des vécus différenciés en fonction des assignations sociales et des jeux de rôles familiaux ou au sein du couple, tout cela pèse et se combine pour maintenir des statu quo profondément enracinés dans les mentalités et dans les structures entrepreneuriales. Nous avons devant nous à cet égard un immense chantier de mesures à prendre, à la fois de politiques publiques et de décisions au niveau de l'entreprise visant, par des conciliations, à modifier le réel en profondeur* ».

Une ressource documentaire inédite qui expose le droit positif applicable

Les occasions ne manquent certes pas : qu'il s'agisse de congés maternité, de déroulement de carrière, de niveaux salariaux, de traitement inégal, la vie des entreprises se tisse de situations potentiellement grosses de discriminations. Parmi lesquelles la question des horaires, avec un enjeu de conciliation des temps de travail et des temps de famille, apparaît à la fois comme l'une des plus structurantes et l'une des plus difficiles à appréhender pour l'organisation syndicale. Peut-être parce qu'elle a tendance à calquer ses propres temps sur ceux de l'entreprise

OUTILS NON SEXISTE



ALEVENTURA / MAXPPP

et, partant, à reproduire «naturellement» des conditions discriminantes vis-à-vis des salariées.

«Le plus terrible, pointe Sophie Berlioz, c'est que tout se passe comme si l'appareil juridique disponible n'existait pas, comme si l'accumulation de textes pesait en quelque sorte sur leur effectivité. Or ces

textes sont porteurs d'une grande efficacité, pour peu évidemment qu'ils rencontrent une volonté militante. C'est pourquoi nous avons décidé de mettre à la disposition des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel une version actualisée du guide juridique La Mobilisation du droit pour l'égalité

entre les femmes et les hommes dans l'emploi. Rédigé par Michel Miné⁽¹⁾, juriste du travail, ce guide représente une véritable boîte à outils pour les représentants du personnel désireux de faire du droit une ressource pour une égalité effective dans l'entreprise. Ce guide présente une méthode d'action pertinente, constitue une ressource documentaire inédite qui expose le droit positif applicable aujourd'hui, rappelle l'ensemble des décisions de justice à connaître, exemples concrets à l'appui. Plus précisément, il peut permettre à un comité d'entreprise d'émettre un avis éclairé lors des négociations annuelles sur l'égalité femmes/hommes. Utile lorsque l'on se souvient que l'employeur doit chaque année consulter ce même CE sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution, sur la base d'un rapport contenant des indicateurs précis.»

Louis SALLAY

discrimination

La discrimination, c'est traiter de manière défavorable une personne ou un groupe de personnes de manière illégitime pour un critère prohibé. Toute distinction n'est donc pas illicite et ne constitue pas forcément une discrimination. Il est interdit de discriminer en fonction de son «être», sexe, origine ou de son «agir», comme par exemple avec les activités syndicales. La discrimination peut se produire de façon directe ou indirecte. La discrimination directe se produit lorsque, pour des raisons de «race» ou d'origine ethnique, une personne est traitée de façon moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. Cela peut se traduire par un refus d'embauche, des inégalités de rémunération, une ethnisation de l'organisation du travail, un harcèlement. La discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre et qui peut ne pas être intentionnée est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race, d'un sexe, d'une origine... distincts.

(1) Michel Miné est juriste (enseignant-chercheur), ancien inspecteur du travail, membre de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, membre du comité d'orientation du Laboratoire de l'égalité, formateur sur les discriminations de genre au travail.

MATERNITÉS LES BLUETS: PEUT ENCORE MIEUX FAIRE?

L'AGENCE RÉGIONALE DE SANTÉ MAINTIEN SA PRESSION FINANCIÈRE SUR LA MATERNITÉ PARISIENNE (EN DÉFICIT DE 6,6 MILLIONS D'EUROS), L'INVITE À FAIRE PLUS D'ÉCONOMIES ET À CHERCHER AILLEURS DE NOUVEAUX FONDS...



VINCENT ISORE / MAXPPP

Une précarité partagée par de nombreuses maternités.

Jeudi 8 mars, journée internationale de la femme. François Hollande se rend à la maternité des Lilas (Seine-Saint-Denis), dont la rénovation et la pérennité semblent assurées après des mois de mobilisation contre les restrictions budgétaires imposées par l'Agence régionale de santé (Ars) d'Ile-de-France⁽¹⁾. Non loin de là, à Aubervilliers, des salariés, des représentants syndicaux (Cgt et Sud), des parents de la maternité des Bluets (Paris 12^e) arrivent au siège de cette même Ars⁽²⁾. Plus d'une centaine de personnes, on ne peut plus pacifiques, d'abord accueillie par un bataillon de Crs en armes – présents, semble-t-il, sur l'initiative du ministère. Une délégation est ensuite reçue par François Crémieux, directeur du pôle Etablissements de santé et « second » du directeur général, Claude Evin. Le contentieux est lourd: depuis sa création en 2009 et l'instauration de la réforme « Hôpital, patients, santé et territoires » (Hpst), l'Ars, qui distribue les fonds publics aux établissements de santé, fait pression tous azimuts pour une réduction

drastique des dépenses, sans que cela soit censé compromettre l'augmentation des activités et la qualité des soins. Mais les maternités – qui plus est un établissement aussi atypique dans ses pratiques que les Bluets – n'entrent pas dans les schémas idéalisés des gestionnaires. La fameuse T2A (tarification à l'activité), qui attribue une somme forfaitaire pour chaque acte médical, sous-évalue le coût réel d'un accouchement, qui ne se réduit pas à un acte technique. La maternité des Bluets, créée en 1947 par les pionniers de l'accouchement sans douleur avec le soutien de la Fédération Cgt de la métallurgie et toujours gérée par l'Association Ambroise-Croizat, reste l'emblème d'un autre regard et d'une prise en charge plus globale, intégrant la préparation à la naissance et ses suites. Installées dans un nouveau bâtiment attenant à l'hôpital Trousseau depuis 2007, les équipes des Bluets ont néanmoins tout fait pour tenir compte de la réforme. A effectifs constants depuis 2007, l'établissement a, en 2011, réalisé 1 100 inter-

ruptions volontaires de grossesse, 1 200 procréations médicales assistées (+ 70 % par rapport à 2007) et comptabilisé 2 800 naissances (+ 50 %)... Tout en développant d'autres projets et en assurant le fonctionnement d'un centre de santé et de planning familial et de tous les rendez-vous pré- et postnataux, en grande partie non budgétisés par la T2A: des groupes de discussion à ceux de préparation à la naissance, en passant par l'accompagnement à l'allaitement qui lui vaut d'être le seul établissement francilien labellisé « Ami des bébés » par l'Unicef et l'Organisation mondiale de la santé.

Le bilan financier s'avère moins glorieux: 6,6 millions de déficit cumulé à la fin 2011, et un déficit prévisionnel pour 2012 qui pourrait s'établir à 1,3 million supplémentaire. La maternité ne dispose d'aucune marge de manœuvre et a demandé à l'Ars de la renflouer au moins partiellement. Celle-ci se contente d'exiger de nouveaux efforts: accueillir deux cents accouchements et deux cents procréations médicales assistées (Pma) de plus, ce qui ne suffira pourtant pas à drainer des fonds suffisants et risque de compromettre un peu plus les conditions de travail du personnel et la qualité de l'accueil des patientes. Pire: l'Ars objecte que d'autres maternités moins bien loties sont prioritaires et retire aux Bluets 600 000 euros de dotation Migac (missions d'intérêt général et à l'aide à la contractualisation)!

« François Crémieux a reconnu la qualité de notre travail, nos efforts pour augmenter l'activité et l'apport irremplaçable des missions rendues par notre établissement, détaille Gérard Hamon, cadre et secrétaire du syndicat Cgt, qui participait à la délégation. Mais, malgré sa bienveillance, il n'a rien annoncé qui soit susceptible d'alléger la pression financière qui pèse sur nous. L'Ars contourne le problème en nous proposant son soutien logistique dans la création d'une "mission d'appui spécifique" qui serait chargée de drainer de nouveaux financements auprès de la Région, de la Ville de Paris, des départements, voire des fonds privés! A condition de continuer par nous-mêmes à augmenter l'activité tout en réduisant les déficits... » Sommés d'en faire plus et mieux avec moins, les salariés de la maternité, qui bénéficient de nombreux soutiens, n'entendent donc pas se démobiliser de sitôt. ▶

Valérie GÉRAUD

(1) <www.la-maternite-des-lilas-vivra.com>.

(2) <www.toucheapasauxbluets.fr>.

L'association Ambroise-Croizat gère également des centres de formation et de rééducation professionnelle menacés par la fragilité financière des Bluets.

TRAVAIL QUAND LA PRÉCARITÉ VA, RIEN NE VA

CE N'EST PAS SEULEMENT DU CHÔMAGE QUE SOUFFRENT LES JEUNES GÉNÉRATIONS, MAIS AUSSI DE L'ACCENTUATION DE LA PRÉCARITÉ QUI LES PRIVE DE PROTECTION CONTRE LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

La flexibilité peut-elle être un modèle social pertinent ? Non, démontre l'étude que vient de rendre publique l'Insee sur « Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations »⁽¹⁾. Réalisée à la fin 2006, l'enquête, fondée sur la description que peuvent faire les différentes générations qui, ces cinquante dernières années, se sont côtoyées sur le marché du travail, est sans appel. Chômage, flexibilité et précarité, confirment Corinne Rouxel et Bastien Virely, ses deux auteurs, n'apportent rien de bon : ni progression de carrière, ni reconnaissance, ni amélioration des conditions de travail. La perte d'emploi et les parcours professionnels hachés ne sont pas les seuls aspects que les deux chercheurs mettent en lumière. Corinne Rouxel et Bastien Virely y reviennent, bien sûr, à travers l'étude du type de carrière qu'ont pu vivre les salariés nés avant 1940 et ceux nés après 1960. Pour la première génération, remarquent-ils, les effets de la déréglementation du travail ont été minimes. La rupture se situe pour celle née au tournant des années



1960. Dans un cas, exposent-ils, la perte d'emploi était un accident exceptionnel ; dans l'autre, il est devenu la norme : 13,7 % seulement des retraités d'aujourd'hui déclarent avoir connu l'expérience du chômage au cours de leur vie professionnelle, alors que le pourcentage grimpe à 33,9 % pour la génération née entre 1960 et 1970, et à 45,7 % pour la suivante, celle de ceux nés entre 1970 et 1980. Mais les deux chercheurs ne s'arrêtent pas à ce constat. A tout âge, montrent-ils, malgré la désindustrialisation de l'économie, les scores de pénibilité physique du travail se sont accrus au fil des générations. L'extension des activités de services, pas plus que l'augmentation du nombre de cadres ni la baisse du nombre d'ouvriers et d'agriculteurs ou l'introduction des nouvelles technologies n'y ont rien changé.

Un furieux sentiment d'injustice

Les chiffres sont là : dans les nouvelles organisations du travail qui se sont mises en place au cours des dernières décennies, les salariés n'ont pas eu les moyens de résister. L'accroissement de la flexibilité de l'emploi ne leur a pas permis de peser sur leurs conditions de travail,

sur un marché qui leur était largement défavorable. De gré comme de force, les jeunes générations, plus mobiles que leurs aînées, sont même celles qui se plaignent le plus des contraintes organisationnelles et psychosociales au travail. A tout moment de leur carrière, elles sont celles qui en souffrent le plus. Faut-il finalement s'étonner que, au fil des années, se soit installé au sein du salariat un profond sentiment d'injustice ? Corinne Rouxel et Bastien Virely relèvent que, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle, en tout cas, le nombre de salariés qui, à trente-cinq ans, peuvent considérer ne être pas reconnus à leur juste valeur n'a cessé de s'accroître avec le temps, ce nombre étant nettement plus élevé parmi les jeunes générations que parmi les plus anciennes. Et ce qui est vrai sur ce point l'est aussi quant à la possibilité donnée aux individus de concilier vie familiale et vie professionnelle. Même moins affirmée, la dégradation constatée partout ailleurs, à ce propos aussi, se confirme. ◀

Martine HASSOUN

Du côté des cadres

Selon l'étude, si le sentiment de travailler « sous pression » n'a cessé d'augmenter au fil des générations, cela est particulièrement vrai pour les cadres. De la génération 1940 à la génération 1960, l'indicateur synthétique de « pression au travail », calculé comme la moyenne des scores de pression entre 30 et 39 ans pour chaque génération, a augmenté de 41 % pour cette catégorie, contre environ 30 % pour les professions intermédiaires et les employés et 7 % pour les ouvriers.

(1) A consulter sur www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/EMPSAL12d_D2_générat.pdf.

UGICT

Calendrier

• Cgt

Dans le cadre de la campagne sur les salaires, la Cgt organise une rencontre nationale destinée à ses organisations, le lundi 26 mars, salle du Ccn à Montreuil.

• Congrès

L'Ufict-Cgt des services publics tient son congrès du 27 au 30 mars à Bordeaux.

• Colloque

La Fédération Cgt des sociétés d'études organise, avec le concours de Sud, de l'Uggt (Tunisie) et de la Csc-Cne (Belgique), un colloque international sur les centres d'appels. Il se tiendra du 2 au 4 avril à la Bourse du travail de Saint-Denis (93). Ce sera l'occasion d'échanger avec des représentants des salariés de centres d'appels venus d'Afrique du Sud, du Brésil, des Philippines, d'Espagne, de Belgique, de Tunisie ou du Maroc. En savoir plus sur <www.rezisti.org/callcenter/>.

• Rencontres

Les prochaines Rencontres d'Options s'intéresseront aux jeunes diplômés. Au programme, deux table rondes : l'une sur l'insertion des jeunes, l'autre sur la situation des jeunes diplômés au travail. Elles se tiendront le mercredi 11 avril, dans les locaux de la mairie du 14^e arrondissement de Paris, à partir de 13 h 30. Elles seront précédées, le matin, par une rencontre de jeunes avec le collectif «jeunes diplômés» de l'Ugict-Cgt, à Montreuil.

• Santé

«Nouvelles normes du travail et nouvelles figures des travailleurs/euses : défis pour la santé.» Tel est le thème retenu pour le cinquième congrès Santé dans le monde du travail qui aura lieu le vendredi 27 avril à Neuchâtel, en Suisse.

• Ugict-Cgt

Le prochain conseil national se déroulera les mardi 22 et mercredi 23 mai à Montreuil. La deuxième journée du conseil national sera consacrée au thème de l'évaluation.

Formations

• Stage

L'Ugict-Cgt organise un stage national, du 16 au 20 avril, au centre Benoît-Frachon, à Gif-sur-Yvette. L'objectif de ce stage est de former des responsables à l'activité syndicale spécifique en direction des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise. Au programme, notamment : l'enjeu du spécifique ; les approches de la Cgt sur les grandes tendances de l'économie ; les principaux axes revendicatifs de l'Ugict-Cgt... Renseignements et inscriptions auprès de Fabienne Tatot, à l'adresse suivante : <f.tatot@ugict.cgt.fr>.

• Management

Du 24 au 29 juin 2012, l'Ugict-Cgt organise un stage « Pour un autre management ». L'objectif est de donner des outils d'analyse et des repères revendicatifs permettant d'intervenir syndicalement sur ce sujet en termes de management alternatif. Cette session se déroule à l'Institut du travail de Strasbourg. En savoir plus au 01 48 18 81 25.

la revue des revues

Economie A l'occasion de ses cinq ans d'existence, la revue *Regards croisés sur l'économie*, publiée par les éditions La Découverte, a demandé aux lauréats du prix du meilleur jeune économiste de présenter leurs travaux et les implications concrètes que ceux-ci présentent pour les politiques publiques. «Repenser l'économie» est le titre générique de ce numéro qui regroupe une vingtaine de contributions sur autant de thèmes essentiels : les moteurs de la croissance, les mondialisations, la maîtrise de la finance, la lutte contre le chômage ou la pauvreté, la fiscalité au XXI^e siècle... *Regards croisés sur l'économie*, n° 10, février 2012. En savoir plus sur <www.rce-revue.com>.

Syndicalisme L'Institut de recherches économiques et sociales vient de mettre en ligne sur son site un numéro spécial de sa revue consacré aux délégués syndicaux. Dans le débat sur la transformation des pratiques comme condition d'un renouveau du syndicalisme, les chercheurs de l'Ires proposent de «*placer les délégués au centre de l'analyse*». Délégués dont «*les pratiques, dans leur diversité sinon les contradictions, permettent d'apercevoir les difficultés et les pistes d'évolution possibles pour la représentation des salariés*». «Les Délégués et le Renouveau syndical», *Revue de l'Ires*, n° 68. En savoir plus sur <www.ires-fr.org>.

Evaluation Un récent numéro de la revue *Actes de la recherche en sciences sociales* propose d'étudier les effets de l'évaluation et de «*défendre une sociologie critique des dispositifs d'évaluation*». Les différentes contributions s'intéressent notamment à la notion d'«*efficacité*» de ces dispositifs au prisme d'un impératif de service public et de leurs effets sur les activités professionnelles. A titre d'exemple, le premier dispositif ici étudié est celui mis en place dans les services d'urgence des hôpitaux publics. «L'Evaluation, contextes et pratiques», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 189, septembre 2011.

Syrie «Perspectives pour la Syrie. Le régime de Bachar el-Assad va-t-il tomber?» C'est sous ce titre qu'un article de la revue *Futuribles* revient sur la Syrie, presque un an après le début de la révolte populaire. Après avoir rappelé les caractéristiques du régime en place et le rôle de la Syrie dans la région (héritage d'Hafez el-Assad, asphyxie sociale...), son auteur, Olivier Marty envisage les scénarios possibles d'une sortie de crise. *Futuribles*, n° 382, février 2012. En savoir plus sur <www.futuribles.com>.



L'ensemble du salariat voit le travail envahir la sphère privée plus profondément depuis le développement des nouveaux outils de communication.

TÉLÉTRAVAIL POURQUOI LES ENTREPRISES ELLES AUSSI SONT PRENEUSES...

LE TÉLÉTRAVAIL DOIT PROCHAINEMENT FAIRE L'OBJET D'UNE LOI ET ENTRER DANS LE CODE DU TRAVAIL. GARANTIE SUFFISANTE POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES DE CERTAINS SALARIÉS TOUT EN ÉVITANT LES USAGES ABUSIFS DES ENTREPRISES ?

Le télétravail pourrait finir par sortir de la marge. Un texte voté à l'Assemblée nationale cet automne doit être examiné par le Sénat avant les législatives et acter son introduction dans le Code du travail. Il s'inspire de l'accord interprofessionnel de 2005, voté par tous les syndicats (*lire encadré*), et rappelle dans quelles circonstances un salarié peut – de manière volontaire et réversible – s'inscrire dans un cadre lui permettant ponctuellement ou régulièrement de travailler hors de son lieu habituel de travail, en général chez lui. La proposition de loi précise également les obligations de l'employeur de prendre en charge « tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail » (matériel, logiciels, abonnements, maintenance) et de fixer avec le salarié, « en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter ».

Ce texte plutôt consensuel est censé faciliter le développement du télétravail, qui concernerait actuellement de 7 à 10 % des salariés en France, alors que chez nos voisins, en particulier en Europe du Nord, près de 20 % des salariés y ont recours. En France, des accords existent déjà dans

de nombreuses entreprises (Renault, Oracle, Microsoft, Atos, Dassault, Hewlett Packard, la Macif, etc.) et commencent à se développer dans la fonction publique – une expérimentation est par exemple en cours au ministère de l'Ecologie et du Développement durable. Ces conventions répondent aux aspirations de certains salariés à plus d'autonomie dans le travail ou à des situations particulières – handicap, éloignement du lieu de travail. Comme en témoigne Stéphane Lovisa, ingénieur chez Alcatel-Lucent, une des

entreprises où le télétravail est entré dans les pratiques régulières de plus du quart des salariés : « L'accord (2008) est né de restructurations de sites qui imposaient une mobilité contraignante à certains salariés. Le télétravail existait déjà dans la pratique, ne serait-ce que parce que nous travaillons avec des collègues présents dans différents sites et parfois différents pays. Il correspond aussi à la volonté de certains d'entre nous d'éviter le travail en open space les jours où nous avons besoin d'un cadre favorisant la concentration, pour rédiger un rapport, par exemple. Chaque situation est particulière, cela dépend de la nature du travail, de la relation de confiance avec son supérieur hiérarchique direct, car nous avons évidemment des comptes à rendre sur le travail accompli. Nous constatons d'ailleurs que, le plus souvent, le travail de ... »

références

Le télétravail devrait bientôt faire l'objet d'un cadre législatif. Un amendement voté à l'Assemblée nationale le 12 octobre dernier (article 40 bis de la proposition de loi sur la simplification administrative) est entre les mains du Sénat (<www.senat.fr/leg/ppl11-033.html>). Son adoption se traduirait par l'inscription de trois nouveaux articles au Code du travail (L.1222-9 à L.1222-11) qui définissent les différentes formes de télétravail reconnues et les conditions minimales permettant leur instauration dans les entreprises ou administrations. Ce texte s'inspire de l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002 et de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 complété en 2006. Toutes ces références, accompagnées de nombreux exemples de conventions, protocoles, contrats, figurent dans le très complet « Outil d'aide à la négociation » réalisé en décembre dernier par l'Orse (Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises) et téléchargeable sur <www.orse.org>.

- ... groupe reste indispensable. La moyenne des jours de télétravail pris par les salariés susceptibles d'y recourir est proche de un par mois, alors qu'elle pourrait être de un à deux jours par semaine.»

Il faut dire que les entreprises veulent aussi y trouver leur compte. Certaines, encore trop frileuses, restent attachées au présentisme de leurs salariés et à un management de contrôle classique. Mais d'autres essaient d'utiliser le télétravail pour innover dans l'organisation du travail, pour réduire les coûts – en espaces de travail, par exemple – ou pour dégager des niches de productivité. Ainsi, certaines directions ont essayé d'instaurer des systèmes de bureaux tournants pour les salariés travaillant parfois hors de l'entreprise. D'autres misent sur la «responsabilisation» des salariés bénéficiant de ce qu'ils vivent comme un «avantage», les candidats au télétravail étant, de plus, déjà équipés en matériel *high-tech* par leur entreprise ou de leur propre initiative. De fait, une enquête de l'Anact témoigne que les jours de télétravail sont 20 à 30 % plus productifs ! L'énergie économisée, le temps gagné sont donc réinvestis directement dans un travail plus efficace, par des salariés soucieux du travail bien fait, des délais et des attentes de leur hiérarchie.

«Les heures supplémentaires non rémunérées et le travail en dehors de l'entreprise sont déjà légion chez les cadres, souligne Fabrice Hallais, secrétaire national de l'Ugict (*lire ci-contre*). C'est pourquoi nous appelons les salariés à la vigilance face au télétravail, qui est un outil à double tranchant et peut offrir de nouveaux leviers aux entreprises pour exiger toujours plus en termes de temps et de charges de travail, sans les rémunérer.»

L'Ugict rappelle que, sans cadre protégeant le salarié, lui garantissant par exemple de pouvoir réintégrer un bureau et un collectif de travail ainsi qu'un déroulement de carrière, il peut être pris au piège d'une situation d'isolement irréversible. De plus, le télétravail corrige ponctuellement et à la marge certains dysfonctionnements de la société – coût du logement, problèmes de transports –, mais est encore loin de représenter une option collective. Par exemple, dans certaines entreprises, les femmes ne peuvent se mettre en télétravail le mercredi : elles doivent donc opter pour un temps partiel à 80 %, même si, dans les faits, elles s'installent en *home office* tout en s'occupant des enfants et travaillent alors gratuitement...

Valérie GÉRAUD

TÉLÉTRAVAIL "SAUVAGE" NOUVELLES TECHNOLOGIES, ALIÉNATION OU LIBÉRATION?

LES ENTREPRISES QUI ONT DES SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL CONSTATENT EN TRÈS GRANDE MAJORITÉ QUE LES SALARIÉS CONCERNÉS SONT PLUS PRODUCTIFS.

Une étude réalisée en 2011 par OpinionWay pour les éditions Tissot (spécialisées dans le droit du travail) témoigne que la généralisation de l'usage des nouvelles technologies de communication, en particulier chez les cadres, se traduit par une productivité accrue du travail en entreprise, mais aussi par une banalisation du travail à domicile ou dans les transports. Chez les cadres,



ERIC AUDRAS / MAXPPP

en particulier, la frontière entre vie professionnelle et vie privée s'avère de plus en plus fragile : l'ordinateur et le smartphone permettent en effet d'être joignable et productif à tout moment et n'importe où... Ainsi, 58 % des cadres reconnaissent travailler chez eux après leur journée de travail, la moitié en fait autant durant le week-end, 38 % pendant leurs vacances ou leur Rtt, un quart d'entre eux pendant leurs trajets ; et, même en arrêt maladie, 26 % ne décrochent pas...

Les cadres interrogés vont même jusqu'à reconnaître qu'ils sont en partie responsables de leur aliénation, car ils ne répondent pas toujours à une injonction de leur hiérarchie. Il suffit parfois qu'ils soient équipés par leur entreprise ou qu'ils y trouvent officieusement un surplus d'autonomie pour qu'ils acceptent comme naturel ce surinvestissement dans le travail. D'ailleurs, la seule juris-

prudence en matière d'action contre un employeur pour travail le week-end ou la nuit concerne deux salariés qui avaient envoyé des mails hors temps de travail, mais sans aucune exigence formulée par l'employeur : ils ont été déboutés.

L'enquête montre aussi que l'ensemble du salariat voit le travail envahir la sphère privée plus profondément depuis le développement des nouveaux outils de communication (23 % de l'ensemble des salariés font des heures supplémentaires non rémunérées chez eux, 19 % le week-end, 13,5 % pendant leur Rtt). Alors, la reconnaissance – même partielle – de ce travail «fantôme», dans le cadre d'accords de télétravail, pourrait-elle constituer une avancée ? Là encore, malgré des conventions qui précisent toujours les limites du travail légal – nécessité de onze heures de repos quotidien, d'un repos hebdomadaire de quarante-huit heures consécutives, respect de la vie privée, etc. –, c'est un peu comme avec les forfaits-jours : les entreprises qui ont des salariés en télétravail – en moyenne un ou deux jours par semaine – constatent en très grande majorité que les salariés concernés sont plus productifs. S'ils économisent de l'énergie et du temps en restant chez eux, ils les réinvestissent dans leur travail... d'autant que leurs objectifs et charges de travail ne sont en rien revus à la baisse ! V.G.

Journée de carence pour maladie ordinaire : pas de décret d'application

L'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 instituant une journée de carence ne nécessite pas de décret d'application. C'est ce qu'indique une circulaire interministérielle budget-fonction publique ⁽¹⁾.

Edoardo MARQUÈS

La circulaire prévoit que cette disposition législative, qui est entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012, s'applique « *nonobstant les dispositions figurant dans les lois statutaires et dans le Code de la défense, relatives au versement du traitement en cas de maladie ainsi que les dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés* ». Désormais, le premier jour d'un congé de maladie constitue le délai de carence pendant lequel aucune rémunération n'est versée par l'employeur. La rémunération s'entend comme comprenant la rémunération principale et, le cas échéant, les primes et indemnités dues au titre de la première journée du congé maladie ordinaire. Les sommes correspondant à la retenue opérée se rapportent strictement au jour non travaillé. Sont par conséquent concernés les éléments de rémunération qui auraient dû être servis à l'agent au cours de cette journée, et notamment :

- la rémunération principale ou le traitement de base ;
- les primes et indemnités qui suivent le sort du traitement, y compris l'indemnité de résidence (à l'exclusion de la Gipa) ;
- les primes et indemnités versées aux fonctionnaires (à l'exclusion notamment des indemnités représentatives de frais, des heures supplémentaires, des indemnités qui impliquent un service fait, des avantages en nature, des indemnités de restructuration, des indemnités liées à la mobilité...);
- la nouvelle bonification indiciaire ;
- les majorations et indexations outre-mer.

En revanche, le supplément familial de traitement qui est lié à la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants est versé en totalité. Durant ce premier jour de maladie, les agents ne peuvent acquérir de droits au titre des primes et indemnités qui ont le caractère

de remboursement de frais et au titre des primes qui sont liées à l'organisation ou au dépassement du cycle de travail.

Les éléments de rémunération doivent être calculés sur la base des modalités de liquidation des rémunérations, à savoir la règle du trentième.

LES CAS OÙ LA JOURNÉE DE CARENCE NE S'APPLIQUE PAS

Le délai de carence ne s'applique ni dans le cas d'un congé pour accident de service ou accident du travail ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, ni dans le cas d'un congé de longue maladie ou de longue durée, d'un congé de grave maladie, d'un congé de longue durée pour maladie, d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption. S'agissant plus particulièrement du congé de maternité, le délai de carence ne s'applique ni pendant la durée de ce congé, ni pendant les congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant soit de la grossesse, soit des suites de couches, à l'instar du dispositif en vigueur dans le régime général de la Sécurité sociale. Le jour de carence est, sauf cas particuliers explicités ci-après, appliqué pour chaque congé de maladie.

• Sur le modèle du dispositif en vigueur dans le régime général au bénéfice des salariés, le délai de carence ne s'applique pas à la prolongation d'un arrêt de travail. Une prolongation est un arrêt de travail succédant directement à l'arrêt de travail initial, mais il est toléré, lorsque la reprise du travail n'a pas excédé quarante-huit heures (quels que soient les jours concernés) entre la fin de l'arrêt initial et le début de l'arrêt suivant, de ne pas appliquer le délai de carence à ce dernier arrêt. Une telle situation concerne, généralement, les agents ayant fait une tentative pour reprendre leurs fonctions et qui se trouvent contraints de l'interrompre à nouveau, un ou deux jours plus tard. Dans ces conditions, il est possible de considérer

qu'il s'agit d'une rechute et qu'il n'y a pas eu interruption de la maladie. La non-application du délai de carence constitue alors une mesure de bienveillance guidée par le souci d'encourager les agents à la reprise du travail.

• Par ailleurs, lorsque l'arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé puis s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'applique que le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée, qui correspond à la première journée de congé de maladie.

• Lorsque l'arrêt de travail est en rapport avec une affection de longue durée au sens de l'article L.324-1 du Code de la Sécurité sociale, le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois, à l'occasion du premier congé de maladie.

En outre, en ce qui concerne l'appréciation des droits à congé de maladie rémunéré à plein ou à demi-traitement, le jour de carence devra être décompté, indiquent les auteurs de ladite circulaire. Ainsi, par exemple, si un fonctionnaire est en congé maladie pendant plus de trois mois, il n'a plus droit, désormais, à quatre-vingt-dix jours à plein traitement sur une année de référence mobile, et le passage à demi-traitement s'opère après quatre-vingt-neuf jours de congé maladie rémunérés à plein traitement. Si, au cours de cette même période, deux jours de délai de carence ont été appliqués, le passage à demi-traitement s'opérera après quatre-vingt-huit jours.

Le jour de carence s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012. Tous les arrêts de travail qui se produisent après cette date doivent faire l'objet d'une retenue sur la rémunération, précise la circulaire précitée. Pour ceux liés à une affection de longue durée qui auraient déjà donné lieu à un ou plusieurs arrêts au titre des années antérieures, le délai de carence s'applique au premier arrêt de travail intervenant à compter du 1^{er} janvier 2012. Ces dispositions s'appliquent toutefois sous réserve de l'appréciation souveraine du juge administratif. ◀

(1) Circulaire relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires (application des dispositions de l'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012), à paraître sur <www.circulaires.gouv.fr>.

droits

Discriminations

Sexe (genre) et harcèlement sexuel

Le 8 mars est la journée internationale des femmes, le 21 mars la journée de lutte contre le racisme. Au-delà du sexisme et du racisme volontaires, les discriminations (sexuelles, raciales, liées à l'âge, à l'état de santé, à l'orientation sexuelle, etc.) perdurent. Mais ces discriminations encore trop bien tolérées sont aussi de plus en plus souvent réparées et sanctionnées par les juridictions. Quelques illustrations.

Michel CHAPUIS

Depuis la loi du 27 mai 2008, le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste sont des discriminations liées au sexe (genre). Dans une affaire du 11 janvier 2012 ⁽¹⁾, la Cour de cassation confirme sa jurisprudence selon laquelle le fait d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcèlement sexuel, même si les agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail. L'affaire concernait un directeur d'agence bancaire qui avait invité l'une de ses salariées à déjeuner, en dehors des heures de travail, dans un hôtel-restaurant, afin de lui parler d'une promotion la concernant et qui crut bon de lui proposer de profiter d'une chambre d'hôtel après le déjeuner. Le directeur d'agence fut licencié pour faute grave.

La faute commise (le harcèlement) est d'une gravité telle, qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant l'exécution de son préavis (le licenciement pour faute grave prive le salarié de ses indemnités de licenciement et de préavis).

Origine

Le 7 février 2012 ⁽²⁾, la Cour de cassation a confirmé la décision de la cour d'appel de Versailles condamnant l'entreprise Renault à verser 249 900 euros de dommages-intérêts à un salarié victime dans sa carrière professionnelle d'une discrimination en matière de promotion et de rémunération en raison de son origine ethnique. La Cour de cassation a rejeté le pourvoi au motif que Renault n'apportait pas de raisons objectives justifiant le retard subi par ce salarié dans le déroulement de sa carrière. «*Ayant retenu que l'employeur ne justifiait pas de raisons objectives pouvant expliquer le retard important subi par le salarié dans le déroulement de sa carrière, par rapport à l'ensemble des salariés se trouvant dans une situation comparable, la cour d'appel a pu en déduire que ce retard n'était pas étranger à la discrimination ethnique invoquée par le salarié.*»

Cette affaire rappelle que, en matière de procédure civile pour discrimination, s'applique

l'aménagement de la charge de la preuve : toute personne portant plainte pour discrimination devant une juridiction civile doit apporter des éléments de présomption de discrimination. Si le juge considère que ces présomptions sont suffisantes, il appartient alors à l'employeur de prouver l'absence de discrimination. «*Mais [...] eu égard à la nécessité de protéger les droits fondamentaux de la personne concernée, l'aménagement légal des règles de preuve prévues par l'article L.1134-1 du Code du travail ne viole pas le principe de l'égalité des armes tel que résultant de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales...*»

Apparence physique et sexe

La Cour de cassation, dans un arrêt du 11 janvier 2012 ⁽³⁾, revient sur la discrimination liée à la tenue vestimentaire.

Le salarié d'un restaurant, en contact avec la clientèle, est licencié après avoir refusé de retirer lors de son service les boucles d'oreilles qu'il portait depuis peu. La lettre de licenciement indique : «*votre statut au service de la clientèle ne nous permettait pas de tolérer le port de boucles d'oreilles sur l'homme que vous êtes.*»

Le salarié forme un recours contre cette décision de licenciement en estimant avoir fait l'objet d'une discrimination, notamment sur l'apparence physique. En effet, la seule atteinte à la liberté de se vêtir n'aurait pas suffi, puisqu'il a été considéré que cette liberté n'était pas fondamentale mais pouvait être restreinte en raison du contact de la clientèle et de l'image de l'entreprise. La lettre de licenciement étant

Bibliographie

Michel Miné et Daniel Marchand, *Le Droit du travail en pratique*, Ed. d'Organisation, mars 2012 (24^e édition), 668 pages, 32 euros.

Antoine Bevoit, Michel Lallement, Annette Jobert, Arnaud Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Puf Quadrige, 2012, 880 pages, 32 euros.

(1) Pourvoi n° 10-12930.

(2) Pourvoi n° 10-19505.

(3) Pourvoi n° 10-28213.

très explicite, cette dernière apportait la preuve d'une discrimination. L'employeur doit prouver l'existence d'éléments objectifs justifiant un licenciement. La Cour de cassation, dans cet arrêt, retient une double discrimination et énonce « *qu'en vertu de l'article L.1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son sexe ou de son apparence physique, la cour d'appel a relevé que le licenciement avait été prononcé au motif, énoncé dans la lettre de licenciement, que "votre statut au service de la clientèle ne nous permettait pas de tolérer le port de boucles d'oreilles sur l'homme que vous êtes", ce dont il résultait qu'il avait pour cause l'apparence physique du salarié rapportée à son sexe* ». Généralement, l'apparence physique fait référence à la taille, au poids, à un élément de la physiologie humaine. Or, en l'espèce, la Cour s'attache à la tenue vestimentaire et à ses accessoires pour apprécier l'existence d'une discrimination. En outre, la Cour associe deux critères relevant de la discrimination : l'apparence et le sexe. En ce qui concerne la justification de cette mesure, l'employeur n'a pas apporté la preuve de l'existence d'éléments objectifs ayant abouti à la décision de licencier le salarié. Le licenciement est nul.

Grève et Cdd

Une relation de travail ne peut pas être rompue en raison d'un mouvement de grève auquel a participé un salarié. Et lorsqu'un salarié allègue que la rupture du contrat de travail est intervenue en raison de sa participation à un mouvement de grève, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'exercice normal du droit de grève⁽⁴⁾. Ces règles s'appliquent au bénéfice des salariés en emploi précaire (Cdd notamment). La survenance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée (Cdd) pendant un mouvement de grève n'a pas pour effet de rompre la relation de travail. Il appartient à l'employeur de prouver que sa décision de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée ou de ne pas proposer un contrat à durée indéterminée était justifiée par des éléments objectifs, étrangers à l'exercice du droit de grève. A défaut, la rupture du contrat de travail est déclarée nulle⁽⁵⁾.

Etat de santé

Comme cela a déjà été jugé, les dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail relatives à l'interdiction des discriminations sont applicables à la période d'essai. Un salarié est fondé à se prévaloir de la concomitance entre sa période d'arrêt de travail pour maladie et la décision que lui a notifiée son employeur de mettre fin à sa période d'essai ainsi que l'absence de toute observation sur l'exécution de son travail comme éléments de fait suffisant à laisser supposer qu'il a été victime d'une dis-

crimination en raison de son état de santé. Il appartient donc à l'entreprise de prouver que sa décision de rupture du contrat de travail est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. L'employeur n'apportant pas la preuve que sa décision de rupture du contrat de travail du salarié en période d'essai a été justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, il y a lieu, en application des dispositions de l'article L.1132-4 du Code du travail, de prononcer la nullité de cette décision de rupture du contrat⁽⁶⁾.

Age

Cinq moniteurs de ski de l'Esf des Arcs 1800, âgés de cinquante-sept à soixante-deux ans, avaient saisi, en novembre 2011, le tribunal de grande instance d'Albertville, estimant être victimes d'une discrimination liée à l'âge. Ils faisaient valoir que les statuts du Syndicat local des moniteurs contenaient une disposition discriminatoire, puisqu'elle contraignait les moniteurs, selon leur âge, à « *débrayer* » pendant certaines périodes. La disposition attaquée était rédigée de la manière suivante :

« - De 61 à 63 ans le moniteur débraye durant Janvier (entre vac. Noël et vac. Fév)

» - De 63 à 65 ans le moniteur débraye durant Janvier et Mars (entre vac. Scolaires)

» Total : 24 semaines débrayées en Janvier et Mars de 61 à 65 ans.

» (le moniteur susceptible de changer de tranche d'âge en cours de saison du fait de sa date anniversaire finira la saison comme il l'a commencée). »

En conséquence, les moniteurs âgés de plus de soixante ans devaient cesser toute activité au sein de l'Esf des Arcs 1800 en janvier et en mars de chaque année. Le motif invoqué par l'Esf des Arcs 1800 était la volonté de « *ne pas bloquer l'entrée des jeunes moniteurs dans la profession* ».

Les cinq moniteurs requérants estimaient qu'il n'y avait aucune raison que seuls les moniteurs âgés de plus de soixante ans soient affectés par cette mesure alors qu'ils ne percevaient par ailleurs aucune retraite ou allocation pouvant compenser une réduction de leur activité et avaient besoin de travailler. Ils considéraient que si des mesures sont nécessaires pour favoriser l'entrée de jeunes moniteurs dans la profession, tous les moniteurs, quel que soit leur âge, devaient être affectés par de telles mesures, et pas uniquement les moniteurs âgés de plus de soixante ans. Ils demandaient par conséquent au tribunal de constater qu'une telle mesure constituait une discrimination en raison de l'âge.

Le tribunal de grande instance d'Albertville a rendu, le 21 février 2012, sa décision et a fait droit à la demande des cinq moniteurs : « *le débrayage constitue une discrimination illicite fondée sur l'âge et la disposition doit être en conséquence retirée des statuts* ». ▶

(4) Article L.2511-1 du Code du travail.

(5) Cour de cassation, 19 janvier 2011, pourvoi n° V 09-43.547.

(6) Cour d'appel de Rouen, 7 juin 2011, n° 10/05555.

AVIGNON/ MÉMOIRE

JEAN VILAR AURAIT CENT ANS EN 2012



COLLECTION ASSOCIATION JEAN VILAR

Maquette de costume dessinée par Léon Gischia pour le rôle de l'Electeur de Brandebourg (Jean Vilar), dans « le Prince de Hombourg » de Heinrich von Kleist, régie de Jean Vilar, Avignon, 1951.

Jean Vilar (1912-1971) aurait donc cent ans. C'est pourquoi l'Association Jean Vilar, présidée par le metteur en scène Jacques Lassalle et qui a ses locaux à la Maison Jean-Vilar, dans Avignon, a prévu une série de manifestations destinées à maintenir vive la mémoire de sa vie et de son œuvre. Dans la ville de Sète, c'est le 25 mars qu'a été évoquée la figure du Sétinois au cœur fidèle sur les lieux mêmes de sa naissance. Cet été, ce sera une exposition consacrée au « Monde de Jean Vilar », grâce à quoi l'on retrouvera les visions du grand patron qu'il fut, à la tête de son festival comme du Théâtre national populaire qu'il a réinventé. En septembre, toujours dans la Maison Jean-Vilar, il s'agira de rappeler son affection pour Avignon et les Avignonnais. Du 26 au 31 octobre, son œuvre et sa pensée – dans leur contexte et leur devenir – seront analysées au cours d'un colloque universitaire international proposé par l'université d'Avignon et des Pays du Vaucluse et la Sorbonne-Paris IV, les institutions impliquées étant l'université d'Avignon, la Maison Jean-Vilar, la Bibliothèque nationale de France, le Théâtre national de Chaillot et le Théâtre national populaire-Villeurbanne. Il y a également, dans les *Cahiers Jean Vilar*, la poursuite de la publication d'inédits essentiels. A signaler, d'ores et déjà, dans la livraison de la fin mars (numéro 112), la parution de plusieurs lettres de Vilar adressées à son épouse, Andrée Schlegel. La suite sera donnée dans le numéro 113 à paraître en juillet.

Antoine SARRAZIN

• LES "CAHIERS JEAN VILAR" PEUVENT ÊTRE COMMANDÉS EN LIBRAIRIE OU DIRECTEMENT AUPRÈS DE L'ASSOCIATION JEAN VILAR, AU PRIX DE 7,50 EUROS, TÉLÉPHONER AU 04 90 86 59 64. MAISON JEAN-VILAR, 8, RUE DE MONS (MONTÉE PAUL-PUAUX), 84000 AVIGNON, <WWW.MAISONJEANVILAR.ORG>.

PARIS/ THÉÂTRE PIRANDELLO SE TROUVE SUR LA COLLINE

Créée au Théâtre national de Bretagne-Rennes du 31 janvier au 11 février, la pièce de Luigi Pirandello (1867-1936), *Se trouver*, est actuellement à l'affiche à Paris, dans la traduction de Jean-Paul Manganaro. La mise en scène est de Stanislas Nordey. Il a choisi Emmanuelle Béart pour le rôle principal, lequel, sous le nom de Donata Genzi, recouvre en fait la figure de la grande actrice Marta Abba, qui fut l'héroïne vedette de maintes œuvres théâtrales du maître sicilien. Stanislas Nordey dit ceci: « Pour ce portrait d'une actrice, il m'en fallait une acceptant d'être portraiturée, quasi mise à nu, en quelque sorte. Emmanuelle Béart a accepté ce chemin. » « L'œuvre, poursuit-il, est de fait un portrait rêvé et objectif, à la fois de la comédienne Marta Abba (Dona Genzi dans la pièce) mais bien sûr aussi une introspection de l'écrivain lui-même. »

• JUSQU'AU 14 AVRIL, AU THÉÂTRE NATIONAL DE LA COLLINE, 15, RUE MALTE-BRUN, 75020 PARIS, TÉL.: 01 44 62 52 52.

SORTIES FILMS

De mémoires d'ouvriers

GILLES PERRET (FR.)

Un témoignage sur la naissance de l'électrometallurgie dans les Alpes puis sur les mutations industrielles qui s'ensuivirent, jusqu'à la mondialisation. Ceux qui produisirent alors tant de richesses se racontent simplement, en toute dignité et lucidité. Un documentaire capital sur les grandes heures d'une classe ouvrière qui n'a pas dit son dernier mot.

Bullhead

MICHAËL R. ROSKAM (BELG.)

Une réussite terrible qui implique au moins deux révélations: celle de l'existence d'un réalisateur à l'imagination impavide et celle d'un interprète qui ne craint pas la mise en danger. Ce dernier, Matthias Schoenaerts, tient le rôle d'un paysan body-buildé aux prises avec la mafia des hormones bovines... Un polar rural doté de profondeurs dostoïevskiennes. Ces Flamands ne voient pas la vie en rose.

La Désintégration

PHILIPPE FAUCON (FR.)

Il y a bien des pièges dans le sujet, qui donne à voir trois jeunes hommes nés dans une cité lilloise effectuer le parcours qui mène du chômage à l'apprentissage du terrorisme, via l'endoctrinement islamiste. Le réalisateur évite tous les pièges en n'assénant aucun *a priori* et en construisant son récit, au fond, sous la forme de questions plutôt que de réponses haineuses. Belle apparition de Rashid Debbouze, frère de l'autre.

PARIS/ EXPOSITION POUR LE DESIGN, C'EST BIEN AU 74, RUE DU FAUBOURG- SAINT-ANTOINE



Vue de l'exposition « Sous les pavés, le design »,
Le lieu du design, Paris-Ile-de-France.

Depuis l'automne 2009, sur l'initiative de la Région Ile-de-France, existe Le lieu du design, situé au 74, rue du Faubourg-Saint-Antoine (12^e arrondissement). Dirigé par Laurent Dutheil, cet établissement « a vocation de réunir tous les acteurs du design, à accompagner dans leurs projets les entreprises, les designers, les créateurs, les chercheurs, les écoles de design et leurs étudiants ». C'est également un espace didactique, ouvert au grand public. Son centre de documentation rassemble plus de mille deux cents ouvrages de référence. Une « exposition manifeste », dont le commissaire est Yo Kaminagai (délégué à la conception au département Maîtrise d'ouvrage des projets de la Ratp), s'y tient en ce moment, avec pour titre « Sous les pavés, le design ». Il s'agit d'abord de « démontrer la pertinence de l'intervention des designers, en amont des projets d'aménagement de l'espace urbain », ainsi que de « sensibiliser les élus et les petites et moyennes entreprises » en la matière.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 23 JUIN, ACCÈS LIBRE, TÉL. : 01 40 41 51 02,
<WWW.LELIEUDUDESIGN.COM>.

PARIS/ ÉCOLE ARTS DU MIME ET DU GESTE

Après le cirque (à Chalons-en-Champagne) et la marionnette (à Charleville-Mézières), voici l'ouverture, à Paris, de l'École supérieure d'art dramatique vouée aux arts du mime et du geste. Quinze jeunes artistes seront sélectionnés pour en constituer, en octobre prochain, la première promotion. L'école, abritée dans les locaux de l'Esad, est gérée par le Pôle supérieur Paris-Boulogne-Billancourt. Le dossier d'admission au concours est téléchargeable sur le site Internet de l'Esad. Il est proposé aux élèves une étude des différentes formes de théâtre gestuel où se croisent le mime, le clown, l'acrobatie, le théâtre d'objets, les formes animées, la danse... L'esprit du parcours est « l'écriture de plateau ». Un diplôme est décerné après trois ans d'études.

• ESAD/ FORUM DES HALLES – 12, PLACE CARRÉE, 75001 PARIS,
TÉL. : 01 40 13 86 25, <ESADPARIS@GMAIL.COM> ET <WWW.ESADPARIS.FR>.

GRENOBLE/ PEINTURE CEUX QUI FIRENT LE PONT

Le musée de Grenoble propose l'exposition « Die Brücke (1904-1914). Aux origines de l'expressionnisme ». Die Brücke, en français, cela signifie très précisément « le



pont ». C'est là le nom du groupe formé en 1905 et destiné à rassembler toutes les tendances, non académiques, de la peinture allemande d'alors.

• JUSQU'AU 17 JUIN,
MUSÉE DE GRENOBLE,
5, PLACE DE LAVALETTE,
38000 GRENOBLE,
TÉL. : 04 76 63 44 44,
<WWW.MUSEEDEGRENOBLE.FR>.

Ernst Ludwig Kirchner,
« L'Artiste Marcella »
(détail), 1910, huile
sur toile, 101 x 76 cm,
Brücke-Museum, Berlin.

LORIENT/ BLANCHETTE LA CHÈVRE DE DAUDET

Qui ne se souvient de Blanchette, la courageuse petite chèvre de monsieur Seguin, en butte à la méchanceté du loup, imaginée par Alphonse Daudet? Avec Stéphane Blanquet, le metteur en scène Jean Lambert-Wild a tiré de ce conte, fameux, un spectacle – pour enfants et adultes à partir de sept ans – porté par la voix grave d'André Wilms. Cela s'intitule : « Comment ai-je pu tenir là-dedans? » C'est joué par Chiara Collet, dans une réalisation – dotée d'une scénographie due au même Stéphane Blanquet – qui fait la part belle à la fantasmagorie. La musique est signée par Jean-Luc Therminarias et Léopold Frey, chorégraphie de Silke Mansholt.

• DU 25 AU 27 AVRIL, THÉÂTRE DE LORIENT (CENTRE DRAMATIQUE NATIONAL, DIRIGÉ PAR ERIC VIGNER), DANS LA SALLE DU CDDB À MERVILLE, 11, RUE CLAIRE-DRONEAU, 56100 LORIENT, TÉL. : 02 97 83 01 01, <BILLETTERIE@LETHEATREDELORIENT.FR>.

EXPOSITION

L'IMPRESSIONNANTE RÉVÉLATION DES MASQUES DE JADE MAYAS

LA PINACOTHÈQUE DE PARIS OFFRE À LA CURIOSITÉ DU PUBLIC PLUSIEURS DE CES OBJETS SACRÉS, EXCEPTIONNELLEMENT PRÊTÉS PAR LE MEXIQUE, QUI EN DISENT LONG SUR L'ÉNIGMATIQUE COSMOGONIE D'UNE CULTURE MILLÉNAIRE QUI N'A PAS LAISSÉ QUE DES TEMPLES ⁽¹⁾.



Dieu jaguar de l'inframonde, Toniná, Chiapas. Classique, calcaire sculpté et stuc polychrome modelé, 34,5 x 27,7 x 23 cm, musée du site de Toniná, Chiapas.

Vous êtes-vous déjà rendu à la Pinacothèque de Paris? Derrière l'église de la Madeleine, dans ce quartier commerçant très chic (Fauchon à dix mètres, Hédiard à un jet de pierre),



Tête sculptée de Chaak, groupe des Chauves-Souris, Palenque, Chiapas. Classique tardif, calcaire sculpté et stuc polychrome modelé, 11,7 x 11,3 cm, musée du site de Palenque Alberto Ruz Lhuillier, Palenque.

voilà un lieu qui gagne à être connu. Aussitôt franchi la porte, vous êtes loin de toute fièvre mercantile, et s'offrent à vous derrière des vitrines, dans un silence à peine effleuré de murmures, de grandioses vestiges d'une civilisation disparue. Hier, c'était «L'Or des Incas: origines et mystères». Aujourd'hui, l'exposition – dont la commissaire n'est autre que Sofia Martinez del Campo Lanz, spécialiste émérite en la matière – s'intitule «Les Masques de jade mayas». Ainsi, la Pinacothèque de Paris poursuit son exploration des cultures précolombiennes et mésoaméricaines. Il s'agit donc, cette fois, de présenter les résultats de la découverte archéologique la plus conséquente de la dernière décennie au Mexique. Ces masques en mosaïque de jade, entièrement restaurés avec le plus grand soin, qui signifient autant de visages de la divinité, étaient créés pour les plus prestigieux potentats de cités perdues. Ils avaient pour fonction d'assurer à ces hauts dignitaires la vie éternelle après la mort. A ce jour, quelque quinze masques ont été exhumés, dont la plupart figurent dans l'exposition. Ils sont montrés en même temps qu'une centaine d'œuvres, également sorties du Mexique pour la première fois.

Avant d'en venir à ces objets proprement dits, il importe sans doute de fournir quelques ren-

seignements d'ordre historique. C'est deux mille ans avant notre ère que les archéologues datent l'installation des Mayas, dont l'implantation culturelle comprend la péninsule du Yucatan et l'Etat du Chiapas dans le sud du Mexique d'aujourd'hui (n'est-ce pas au Chiapas que les descendants des Mayas revendiquent à présent, avec le *subcommandante* Marcos, porte-parole de l'armée zapatiste, la jouissance de leurs terres ancestrales?) et s'étend aux actuels territoires du Honduras, du Salvador, de Belize et du Guatemala.

L'aspect d'une mosaïque de cités-Etats indépendantes

La riche civilisation Maya s'est illustrée en maints domaines, tels l'astronomie, les mathématiques et un protocole complexe d'écriture à base de glyphes (traits gravés en creux) récemment déchiffrés. A l'opposé de l'organisation centralisée de l'Empire inca, le système politique maya offrait l'aspect d'une mosaïque de cités-Etats indépendantes, alternant au gré des circonstances conflits armés et alliances. L'apogée fut atteinte à la période dite classique, soit entre 250 et 900 de notre ère (soit avant la domination, dès le

(1) Jusqu'au 10 juin, à la Pinacothèque de Paris (direction artistique de Marc Restellini) – 28, place de la Madeleine, 75008 Paris, tél. : 01 42 68 02 01, <www.pinacothèque.com>, catalogue format 24,5 x 28,5 cm, relié, reproductions couleur: 49 euros.



Masque funéraire en mosaïque de jade, tombe 1, structure VII, Calakmul, Campeche. Classique tardif, 660-750 apr. J.-C. Mosaïque de jade, « Spondylus princeps », « Pinctada mazatlanica » et obsidienne grise 36,7 x 23 x 8 cm, musée d'Architecture maya, Fuerte de la Soledad, Campeche.



Masque funéraire en mosaïque de jade et de chrysoprase, chambre 203, temple des Cormorans, Dzibanché, Quintana Roo. Classique tardif, 600-750 apr. J.-C. Mosaïque en chrysoprase, jade, « Unio sp. » et obsidienne, 22,5 x 17,5 x 9 cm, centre Inah, Quintana Roo, Chetumal.

x^e siècle, par la caste guerrière des envahisseurs toltèques). C'est à cette époque d'épanouissement culturel qu'appartiennent les œuvres exposées. Il y a que si les Mayas demeurent avant tout fameux grâce à leurs accomplissements colossaux en forme de pyramides dans le domaine architectural, notamment avec les sites magnifiques de Chichén Itzá, Tikal, Palenque ou Tulum, ils n'en ont pas moins ailleurs excellé, notamment dans la sculpture.

Les Mayas avaient une prédilection pour la couleur verte. A ce titre, le jade constituait à leurs yeux le matériau le plus rare et le plus précieux, tandis que c'est l'or qui primait chez les Incas. La pierre verte, privilège de l'élite, était donc liée au sacré. D'étonnante manière, les Mayas utilisaient des éclats (autrement dits tesselles) de pierre verte pour figurer l'une de leurs principales déités, K'awiil, dieu du maïs, grâce auquel le souverain s'assurait l'immortalité. De ces masques émane une frappante impression de force symbolique,

en même temps qu'ils peuvent parfois donner à éprouver le sentiment diffus d'une ressemblance de type naturaliste attrapée à partir du modèle. Voyez le masque du roi Pakal : ne semble-t-il pas figer pour l'éternité les traits précis du souverain reconstitués à l'aide de ...

De ces masques émane une frappante impression de force symbolique, en même temps qu'ils peuvent parfois donner à éprouver le sentiment diffus d'une ressemblance de type naturaliste.

Stèle avec le relief d'un personnage qui porte le sceptre de K'awiil, structure 1, Calakmul, Campeche. Classique, haut-relief de calcaire, 99 x 69 cm, musée Fuerte de San Miguel, Campeche.



... fragments artistement agencés ? Il faut néanmoins savoir qu'une partie seulement des masques funéraires exposés concerne des visages individualisés. Les masques bénéficient de surcroît d'une éclairante mise en contexte à l'aide du reliquat du trousseau funéraire, lequel comprend colliers, pectoral, boucles d'oreilles, bracelets, récipients en céramique et autres offrandes. Sept tombes sont reconstituées. D'autres masques représentent les divinités du panthéon maya en mêlant des éléments humains, animaux et végétaux. Les hiérarques mayas s'en affublaient lors de cérémonies

Non seulement la forme du crâne était de la sorte altérée, mais aussi la physionomie, car était du coup provoqué le développement asymétrique du visage aux proportions modifiées.



rituelles, afin d'arborer le visage divin, accomplissant de la sorte un rôle d'intermédiaire entre les sphères de la terre et du ciel.

C'est après la sanglante conquête espagnole que l'on doit à des Indiens alphabétisés écrivant en latin la divulgation du Popol-Vuh, parfois désigné sous l'appellation de « Bible maya » ou de « Livre du Conseil », qui permit, au XVIII^e siècle, de pénétrer les arcanes allégoriques de la mythologie maya. Où il est entre autres question de deux frères divins, futur Soleil (Hunapu) et future Lune (Xbalanque), tous deux conçus par sortilèges. Ils auront maille à partir avec le mauvais dieu Vukub Cahix et devront affronter les habitants du monde souterrain avant de gagner le ciel.

«La chair des hommes avec le maïs blanc et jaune»

Le Popol-Vuh, qui fascina le poète Antonin Artaud dans sa quête farouche d'une transcendance extra-européenne – cela le conduisit au Mexique d'où il rapporta son *Voyage au pays des Tarahumaras* –, relate encore les expériences maladroites précédant l'émergence de l'humanité. Ce n'est que lorsque les dieux, y est-il écrit, « firent la chair des hommes avec le maïs blanc et jaune et leurs membres avec le cœur de l'épi » que les ancêtres des Mayas purent enfin accéder à la vie. Dans une traduction de Gérard Osty, cet épisode donne ceci : « Ce fut seulement un essai, seulement une tentative d'humanité. Au début ils parlèrent mais leurs visages se desséchèrent. Leurs pieds, leurs mains étaient sans consistance. Ni sang,

Figurine masculine assise témoignant d'une déformation céphalique, groupe B, Palenque, Chiapas. Classique tardif, céramique polychrome modelée, 16,5 x 2,5 x 6,4 cm, musée du site de Palenque Alberto Ruz Lhuillier, Palenque.

ni humeurs, ni humidité, ni graisse. Leurs visages n'étaient que des joues desséchées. Leurs pieds étaient secs, sèches leurs mains. Leur chair était comprimée. Pour autant il n'y avait aucune sagesse dans leurs têtes devant leurs Constructeurs, leurs Formateurs, leurs Procréateurs, leurs Animateurs. Ceux-là furent les premiers hommes qui existèrent sur la surface de la terre. »

Une fois créés la terre et les hommes, le soleil peut apparaître, et l'on voit la communauté des premiers hommes attendre avec la plus extrême ferveur le lever de l'astre dispensateur de la chaleur et de la lumière, sans lesquelles la vie ne serait pas. La dernière séquence du Popol-Vuh relate la fondation des villes de l'Empire et la succession des guerres. De ces guerres, la trace est visible sur certains bas-reliefs, très stylisés et décoratifs, celui surtout où l'on distingue un roi assis sur son prisonnier gisant comme un gibier pris à la chasse. Cultivant et vénérant le maïs, les Mayas n'en sont pas pour autant de mœurs végétariennes et non violentes. On sait leur coutume des sacrifices humains effectués à l'aide du couteau d'obsidienne qui subjuguait Artaud y discernant l'instrument du tragique à l'état pur au sein d'un univers hanté de souffles et d'esprits.

Observant attentivement la représentation des visages, on ne peut pas ne pas remarquer qu'ils sont soumis à une déformation crânienne (en nom savant, cela s'énonce plagiocéphalie). C'était monnaie courante chez les peuples mésoaméricains. Dans l'élite maya, en particulier, au moyen de deux planchettes recouvrant tout l'occipital sans affecter la soudure de l'os pariétal, on soumettait le crâne du nourrisson à une déformation tabulaire oblique, dans le dessein avéré de donner à son crâne une forme oblongue. Cette déformation, nous apprend M^{me} Sofia Martinez del Campo Lanz, « se trouvait accentuée par l'application d'une pièce de compression longitudinale sur l'arête du nez, afin de prolonger celle-ci jusqu'au front ». Non seulement la forme du crâne était de la sorte altérée, mais aussi la physionomie, car était du coup provoqué le développement asymétrique du visage aux proportions modifiées, tout comme la profondeur et l'inclinaison des cavités orbitales, avec pour conséquence un strabisme à la fois convergent et divergent. Quelle raison d'infliger de telles tortures à ces enfants nés coiffés dans le dessus du panier social ? C'est que, chez les Mayas, la renaissance du dieu du maïs était indispensable à la continuité et à la survivance des cycles cosmiques. Voilà pourquoi ces marmots devaient avoir une tête d'épi de maïs !

Jean-Pierre LÉONARDINI

A Nantes et ailleurs (suite)

Gergiev vient d'enregistrer le troisième volume d'une intégrale à suivre des *Quinze Symphonies* de Chostakovitch, avec une grandiose *Onzième* tout en déferlements de houles, dédiée au sanglant dimanche de 1905, digne des plus grands – c'est-à-dire Mravinsky, Kondrachine pour les « historiques » et Mariss Jansons pour les « actuels ».

• CHOSTAKOVITCH, SYMPHONIE N° 11, EN COUPLAGE AVEC LA JUVÉNILE N° 2 DITE "OCTOBRE", PAR VALÉRY GERGIEV, CHŒUR ET ORCHESTRE DU MARIYNSKY, UN CD MARIYNSKY, 2011, ENVIRON 14 EUROS.

Enfin, voici que paraît une nouvelle *Quinzième* par Bernard Haitink (il a déjà publié une intégrale des symphonies de Chostakovitch dans les années 1980), à la tête du Concertgebouw d'Amsterdam. La *Quinzième Symphonie*, qui clôt le cycle, est l'une des plus intéressantes, elle se démarque de ses deux précédentes par l'absence de chant, ce qui ne réduit nullement son extraordinaire portée, offrant une vision rétrospective sur une vie en dents de scie. Haitink en donne une version auréolée de mystère, avec un final diaphane qui semble s'échapper dans l'espace.

• CHOSTAKOVITCH, SYMPHONIE N° 15, BERNARD HAITINK ET LE ROYAL CONCERTGEBOUW D'AMSTERDAM, UN CD RCO LIVE, NOVEMBRE 2011, ENVIRON 14 EUROS.

Et de Chostakovitch également, il faut signaler la parution d'une nouvelle version de *Lady Macbeth du district de Mzensk* (*Katerina Izmailova*), une version « non russe » puisqu'en provenance de l'Opéra de Vienne, qui témoigne de l'actualité de cet opéra expressionniste sur la scène mondiale, sorte de frère jumeau du *Wozzeck* d'Alban Berg, interprété par le fabuleux orchestre viennois et une Katerina (Angela Denoke) à fleur de peau, meurtrière – avec l'aide de son amant, le beau Sergueï, et de son beau-père tyrannique – de son mari incapable !

• CHOSTAKOVITCH, LADY MACBETH VON MZENSCH, PAR ANGELA DENOKE ET L'ORCHESTRE DE L'OPÉRA DE VIENNE, DIRECTION INGO METZMACHER, UN CD ORFEO, ENREGISTREMENT 2009, ENVIRON 25 EUROS.

DOMAINE HISPANIQUE Magie des Amériques et de l'Espagne goyesque

Loin des brumes russes, voici le nouvel album de l'Arpeggiata de Christine Pluhar, joliment appelé « Los Pajaros Perdidos », qui conduit en Argentine en passant par des airs du Paraguay, du Venezuela et du Chili, du XVII^e siècle à nos jours, sur fond de luth, psaltérion, guitare, harpe, charango et maracas. J'ai retenu surtout les voix envoûtantes des chanteuses Lucilla Galeazzi et Luciana Mancini, dont le tempérament et la diction conviennent mieux à ces chants sensuels que le timbre, trop policé ici, de Philippe Jaroussky, à contre-emploi dans un *Duerme duerme Negrito* qui fit jadis la gloire des Machucambos.

• CHRISTINE PLUHAR, "LOS PAJAROS PERDIDOS", UN CD VIRGIN CLASSICS, EDITION DE LUXE, ENVIRON 19 EUROS.

Et voici aussi le récital du pianiste Luis Fernando Perez, consacré aux *Goyescas* d'Enrique Granado, qui sont d'ailleurs une sorte de « tableaux d'une exposition » à la Moussorgski, inspirés par des œuvres de Goya dont on sait la diversité, allant de la délicatesse enjouée des scènes galantes jusqu'aux affres des cauchemars. C'est à la meilleure école, auprès d'Alicia de Laroche, que Perez a forgé son talent.

• ENRIQUE GRANADOS, "GOYESCAS", UN CD MIRARE, 2011, ENVIRON 20 EUROS.

Arbois Domaine Désiré Petit

Le vignoble du Jura reste encore méconnu. Il devrait pourtant intéresser les amateurs de vins à forte personnalité. L'Aoc Arbois est le plus connu. La maison Henri Maire, qui possédait l'essentiel du vignoble, a longtemps contribué à faire connaître l'appellation. Une nouvelle génération de viticulteurs alliant modernité et respect des traditions complète avec bonheur l'offre existante.

Le domaine Désiré Petit a été créé en 1932 et développé par les générations successives pour atteindre aujourd'hui 25 hectares de vigne, dont 14 en blanc. Travail des sols, limitation des traitements, maîtrise des rendements, respect des terroirs sont les clés de la réussite. La gamme offerte est vaste. Je me limiterai aux blancs, les rouges étant, à mon goût, d'un intérêt moindre. Commencez donc par un excellent crémant blanc de blanc brut. Il offre finesse et légèreté bien supérieures aux autres crémants connus. La cuvée Désirée vous réglera pour 8,90 euros départ cave. Le cépage chardonnay est également produit, mais c'est surtout le cépage savagnin qui doit retenir votre attention. Ses petits grains à la peau épaisse résistent bien à la pourriture et permettent une maturation tardive.

Deux propositions :

- le savagnin 2006 qui, après cinq ans de fût sous son voile de levure, offre une robe jaune d'or aux reflets verts et des notes de noix et de sous-bois ; pour 12,20 euros, il accompagnera un risotto aux cèpes, une fricassée de girolles ou un poulet à la crème ;
- le Vin jaune 2003 (26,90 euros) et le Château Chalon 2003 (29,20 euros) sont des vins d'exception, puissants, charnus, épicés, nécessitant d'être chambrés et aérés avant de sublimer le célèbre poulet du même nom sur son lit de morilles crémées.

Georges SULIAC

• DOMAINE DÉSIRÉ PETIT, RUE DU PLOUSSARD, 39600 PUPILLIN, TÉL. : 03 84 66 01 20.

CHOCOLAT

Sur un texte de l'historien Gérard Noiriel et dans une mise en scène de Marcel Bozonnet, la compagnie des Comédiens-Voyageurs tourne dans plusieurs villes de France, jusqu'au 25 avril, un spectacle qui a pour titre « Chocolat, clown nègre ». Il s'agit de l'histoire vraie du premier artiste noir de la scène française, mort en 1917, et qui, né esclave à La Havane puis vendu à un marchand portugais, pratiqua tous les métiers avant de former, avec le clown blanc Footit, un duo célèbre en leur temps (pour tous renseignements, tél. : 03 22 97 79 77).

ROSE

A la Pépinière Théâtre (7, rue Louis-le-Grand, 75002 Paris, tél. : 01 42 61 44 16), la comédienne Judith Magre triomphe à juste titre dans *Rose*, une pièce de l'auteur britannique Martin Sherman, dans une mise en scène de Thierry Harcourt. Il s'agit de l'odyssée d'une femme, depuis son *shetl* natal en Russie jusqu'à Miami de nos jours, en passant par le ghetto de Varsovie, la fuite à bord de l'*Exodus*, la création de l'Etat d'Israël, le rêve américain et l'actuel conflit du Moyen-Orient. Rose, en somme, est une femme à Histoire.

HORLOGERIE

En matière d'horlogerie, nul doute que les Suisses en connaissent un rayon. On peut en juger une fois de plus au musée Rath de Genève (place Neuve, 1204 Genève, tél. : +41 (0)22 418 33 40, <www.ville-ge.ch/mah>) qui présente, jusqu'au 29 avril, une fabuleuse exposition, « L'Horlogerie à Genève, magie des métiers, trésors d'or et d'émail », riche de plus de quinze cents œuvres.

COUPS DE CŒUR

Premiers salons, premiers prix

ÇA Y EST, LE PRINTEMPS EST ARRIVÉ ! IL ANNONCE, COMME C'EST SOUVENT LE CAS DANS LA LITTÉRATURE POLICIÈRE, UNE PRODUCTION ABONDANTE ET DE GRANDE QUALITÉ.



Cette tradition de couronner un ouvrage dans presque tous les salons français du polar me donne l'occasion de revenir sur des livres dont j'ai déjà pu souligner l'intérêt ou, à l'inverse, d'attirer votre attention sur des romans passionnants dont j'avais omis de vous parler. Parmi les premiers salons à ouvrir leurs tables de lecture environ dix jours avant la venue du printemps, il y a celui de la ville de Bon-Encontre. Dans cette localité de six mille habitants, limitrophe d'Agen, département du Lot-et-Garonne, l'association «A livre ouvert» organise, depuis 2006, avec le soutien de la municipalité, une dynamique manifestation littéraire. Lors de sa septième édition, les 10 et 11 mars derniers, la présidente Jacqueline Lapeyre a remis pour la cinquième fois le désormais célèbre prix «Calibre 47», décerné par un jury local à Romain Slocombe. Le lauréat a reçu un chèque accompagné de dix kilos de pruneaux, car il faut se souvenir que ce département, qui porte le numéro 47, est au centre de la production des prunes. Le livre primé, *Monsieur le commandant*, avait déjà causé une certaine surprise, à l'automne dernier, en étant choisi, et ce pendant plusieurs semaines, pour figurer dans la sélection finale du prix Goncourt. Même si cet ouvrage n'est pas, *stricto sensu*, un roman policier, tous les polardeux se sont réjouis de voir récompenser l'un d'entre eux dont le talent n'a d'égal que la modestie. Romain Slocombe est une espèce de monsieur multiprise : écrivain, réalisateur de films, vidéaste, auteur de bandes dessinées, illustrateur, photographe, peintre, graphiste et aussi traducteur – il parle l'anglais et le japonais.

Au cœur de cette production tous azimuts, une douzaine de bandes dessinées, cinq films (dont quatre courts), une douzaine d'albums photo, quinze albums illustrés, quatre traductions et, au plan littéraire, dix-sept romans, dont plusieurs pavés de cinq cents, voire sept cents pages. *Monsieur le commandant* est un étonnant récit qui se présente sous la forme d'une lettre écrite par un écrivain célèbre, Jean-Paul Husson, membre de l'Académie et pétainiste notoire, catholique et, bien sûr, antisémite. L'action se déroule sous l'Occupation, et cette confession épistolaire est destinée à un important responsable de la Gestapo auprès de qui l'académicien sollicite un service. Ce personnage qui raconte sa vie, pleine de turpitudes et de veulerie, fait penser aux membres de cette bourgeoisie soumise à l'occupant dont

un des mots d'ordre fit fureur : «*Plutôt Hitler que le Front populaire!*» Son portrait est une belle reconstitution conclue par la révélation du service demandé. Ultime précision : le romancier a choisi d'écrire ce livre dans un style qui lui est inhabituel et, ici, son écriture ampoulée a pour fonction d'imiter le style désuet de ces écrivains collaborateurs.

Et puisque je parle de style et du prix «Calibre 47», l'enchaînement est tout trouvé pour évoquer mon coup de cœur du mois. Il s'agit de *Moskova*, un texte de quatre-vingts pages (une *novella*), que l'on doit à Anne Secret, lauréate du salon de Bon-Encontre en 2010. Cette romancière, bibliothécaire à la Ratp, a déjà signé trois romans, tous excellents et dont j'apprécie l'écriture behavioriste, épurée et lumineuse. Un de ses thèmes favoris est celui de l'errance, de la cavale qui finit mal. Comme dans son second roman, *L'Escorte* (Fayard, 2005), Berlin est également le point de départ de l'intrigue de *Moskova*. En effet, nous sommes le 9 novembre 1989, dans la nuit, le fameux Mur de Berlin qui séparait la ville en deux tombe sous les acclamations des Berlinois des deux secteurs. De la sorte, quelques personnages de l'ombre, des transfuges, des agents de la Stasi se retrouvent projetés en pleine lumière, ce dont ils se seraient fort bien passés. Anton, le protagoniste, quitte Berlin pour regagner Paris, sa ville natale, en utilisant de faux papiers. Détenteur d'un lourd secret, il a un comportement un peu parano sur les bords ; heureusement, son frère Ivan va lui venir en aide. Mais jusqu'à quand pourra-t-il le protéger ? Cette *novella* est parue dans Polaroid, une nouvelle collection créée par Atelier in 8, un éditeur basé en région paloise. Sous la direction de Marc Villard, dont on connaît l'attrance pour les textes courts, cette collection est promise à un bon avenir, avec déjà quatre titres au compteur, tous quatre écrits par des stylistes hors pair comme Franz Bartelt, auteur de *Parures*, Marcus Malte, qui signe *Canisses*, tandis que l'incontournable J.-B. Pouy, avec *Le Bar parfait*, fait souvent penser au texte célèbre de Michel Lebrun, *Rue de la soif* (Seghers, 1991). ◀

Claude MESPLÈDE

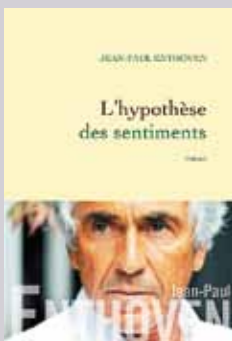
BIBLIOGRAPHIE

- ROMAIN SLOCOMBE, *MONSIEUR LE COMMANDANT*, NIL ÉDITIONS, 260 PAGES, 18 EUROS.
- ANNE SECRET, *MOSKOVA*, COLLECTION « POLAROID », ATELIER IN 8, 81 PAGES, 12 EUROS.

PASSIONS

Rupture du pacte romanesque

ENTRE L'ÉPICURISME ROBORATIF DE GÉRARD OBERLÉ ET LA MÉLOPÉE ANGOISSÉE DE RICHARD MILLET, JEAN-PAUL ENTHOVEN PROPOSE UNE PASSIONNANTE MÉDITATION SUR L'ESSENCE DU ROMAN.



Gérard Oberlé est le Vatel de la ripaille fraternelle et le chantre d'un épicurisme roboratif. Pour ce Lucullus minervois retiré de la vie parisienne, la cuisine n'est pas une mode; c'est un savoir qui s'acquiert et un savoir-vivre qui se perd. Son dernier roman, *Emilie*, une aventure épistolaire, est inspiré d'une forme romanesque à la mode du XVIII^e siècle, puisqu'il s'agit de faire l'éducation d'une jeune fille à travers des lettres thématiques. *L'Emilie* originale, celle de Charles-Albert Demoustier, était une éducation au marivaudage; celle d'Oberlé est autant une introduction aux plaisirs de la table, de la terre, de la vie qu'un manuel de résistance contre une époque sans saveur: la « quenelle » des classiques et des modernes... Oberlé écrit comme il cuisine: ce gastronome bibliophile relève ses phrases de mots épicés, manie l'oxymoron comme d'autres marient le sucré-salé. En misanthrope respectueux des petits plaisirs des autres, il ne donne pas de recettes du bonheur, trop fades à son goût – d'ailleurs, son Emilie ne suivra pas le conseils de son mentor épistolaire –, mais veut partager l'idée d'un temps qui se savoure. Prendre le temps est une façon de le donner. Pour l'auteur, mieux vaut vieillir à l'ombre d'un arbre qu'on a regardé grandir que croupir dans un hospice. L'homme se plante s'il ne plante pas. Dis-moi ce que tu cuisines, je te dirai qui tu es.

Le dernier essai de Richard Millet, *La Voix et l'Ombre*, a été inspiré par le souvenir d'une femme qu'il a aimée et qui est décédée. Mais, bien avant sa disparition, sa voix, si longtemps familière, avait déjà gagné le royaume des morts, comme l'ombre gagne sur la lumière. De cette expérience intime, il en tire une réflexion sur un monde enseveli sous un tombeau de bruits et de fureur, un monde où les contrastes et les nuances ont disparu, puisque les images médiatiques n'ont ni ombre ni reflet. Le mystère a fui la logorrhée bruyante d'un monde bavard qui ne célèbre que la cacophonie: «*Notre ombre, nous l'avons jetée aux chiens en prétendant tout dire, écrit-il, oubliant que le dicible n'est que de l'ombre retournée comme une peau.*» Dans de courts chapitres, Millet interroge les souvenirs, l'étymologie, la littérature, la musique, pour étudier les correspondances et les synesthésies entre l'ombre et la voix. Si écrire c'est lâcher la proie pour l'ombre, lire Millet c'est lâcher l'ombre pour écouter une mélodie angoissée, des colères étouffées, un cri maîtrisé. Les voix s'envolent, ses écrits les cherchent. L'auteur

de *La Haine de la musique* écrit ici un requiem de voix perdues ou égarées. Un éloge funèbre, comme souvent chez Millet. Mais son écriture orphique oblige à nous retourner pour le regarder s'enfoncer dans sa quête du silence. Dans sa recherche de voix qui lui ont été « chair » et qui se sont tues.

Jean-Paul Enthoven est un célèbre éditeur parisien qui commet des romans. Là est toute la difficulté. Il sait que ses juges seront ceux-là mêmes qu'il a condamnés à l'oubli en refusant leurs manuscrits; ses contempteurs sont ceux dont il a coupé des phrases comme un bourreau indifférent. L'écriture est son métier. Mais c'est aussi une nécessité. Sa danseuse. D'autant qu'en choisissant le récit d'une passion amoureuse entre la Belle et l'Esthète, il prête, offre même le flanc à la critique: une valise malencontreusement échangée dans un palace romain servira d'entremetteuse entre deux êtres qui vont s'aimer sur la Riviera ou au Lutetia. Max est un bourgeois, vaguement scénariste, séducteur en attendant l'amour; elle est belle, mariée à un banquier suisse qu'un accident cérébral a enfermé dans l'enfance. Tout est écrit. Leur rencontre. Leur destin. Le récit. On va pouvoir badiner avec l'amour pendant quelques chapitres. Mais Enthoven a choisi d'assumer des personnages convenus, un sujet rebattu, un cadre connu pour mieux briser le pacte romanesque avec le lecteur. Il renoue avec les interventions stendhaliennes du narrateur qui commente, renvoie dans des notes en bas de page des indications psychologiques ou des rebondissements romanesques, énumère des pistes romanesques qu'il abandonne aussitôt. Trop vraisemblables, pas assez réalistes. Ce jeu pourrait ressembler à une esquivé, mais cela devient vite l'esquisse d'une réflexion sur le roman. Le récit a le charme des Don Juan vieillissants, et comme eux il compte moins sur l'énergie que sur la stratégie du désenchantement pour conquérir son lecteur. *L'Hypothèse des sentiments* aboutit à la démonstration brillante d'un axiome romanesque connu: la passion amoureuse est éternelle, au moins le temps d'un roman. ◀

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- GÉRARD OBERLÉ, *EMILIE, UNE AVENTURE ÉPISTOLAIRE*, GRASSET, 310 PAGES, 19 EUROS.
- RICHARD MILLET, *LA VOIX ET L'OMBRE*, GALLIMARD, L'UN ET L'AUTRE, 200 PAGES, 21 EUROS.
- JEAN-PAUL ENTHOVEN, *L'HYPOTHÈSE DES SENTIMENTS*, GRASSET, 395 PAGES, 21 EUROS.

FRONT NATIONAL

La stratégie de la chauve-souris

APRÈS AVOIR DÉFENDU, DANS LES ANNÉES 1980, UN "NI DROITE NI GAUCHE", POURFENDU LA BANDE DES QUATRE ET TENTÉ DE SE Doter D'UNE BASE SYNDICALE, LE FRONT NATIONAL PRÉTEND AUJOURD'HUI PORTER LE DRAPEAU DES REVENDEICATIONS POPULAIRES ET OUVRIÈRES. MÉTAMORPHOSE ? PLUTÔT TOUR DE PASSE-PASSE...

Il y a, comme on dit, les valeurs. Celles du Front national (FN) sont clairement xénophobes. Quelle que soit la conjoncture économique, le péril vient de l'étranger, sous la figure de l'immigré profiteuse, du musulman intégriste, de l'Américain impérialiste comme de l'eurotechnocrate... Ces marionnettes repoussoirs connaissent évidemment des répertoires variables en fonction des conjonctures. Mais elles relèvent en leur fond d'un invariant de l'identité du FN et incarnent une grille de lecture du monde nationaliste, raciste, identitaire, faisant prévaloir, à des degrés divers, une nature de « race », de « sang », d'« origine » sur les réalités contradictoires des organisations sociales et économiques. C'est en fonction de cette grille que doivent être décryptées ses prises de position économiques et sociales, en fonction de cette grille que l'on peut évaluer les récentes prétentions « populaires » de Marine Le Pen. Une évaluation ardue compte tenu de l'opportunisme total du FN. En effet, les programmes dont il se réclame ont toujours été et restent à géométrie variable ; la sincérité des propositions, leur cohérence n'ont pas d'autre objet que de séduire, d'emporter l'adhésion populaire. Tout et son contraire devient alors une véri-

table stratégie, suivant la protestation de la chauve-souris de La Fontaine : *« Je suis oiseau : voyez mes ailes. [...] Je suis souris : vivent les rats ! »*

C'est ainsi que l'on a pu voir Marine Le Pen prendre la défense des retraités quelques mois après avoir fustigé les organisations syndicales et les manifestants, allant jusqu'à les traiter d'« émeutiers ». Antérieurement, le FN, qui avait toujours dénoncé les organisations syndicales dans leur principe même, a – vainement – tenté de créer les « siennes ». Il en va de même sur des thèmes de société comme le droit à l'avortement. Longtemps condamné par le FN sous la pression des catholiques intégristes, le voilà admis du bout des lèvres, « dédramatisé » oblige.

Le pari, c'est d'apparaître comme un parti de gouvernement

La « dédramatisé », c'est le pari engagé par Marine Le Pen pour faire du FN un authentique parti de gouvernement, loin des fougades provocatrices du père fondateur. Le calcul n'a rien de stupide : la crise est là, suffisamment perturbante pour offrir des parts de marché électoral aux entrepreneurs en peurs et sécurité ; la majorité parlementaire abrite en son sein

une composante cousine du FN – la droite populaire – et, en lui faisant concurrence sur son terrain, elle a largement légitimé l'agressivité xénophobe du Front. Il est donc urgent dans cette logique de ravalier la façade et d'en faire disparaître ce qui fait tache – le racisme, l'antisémitisme – tout en portant des propositions pour diriger le pays, propositions en résonance avec les souffrances et les peurs engendrées par la crise.

Pour devenir « un parti comme les autres », le FN développe donc un discours axé sur l'emploi, la lutte contre le chômage, la détresse sociale, la défense du pouvoir d'achat, le sauvetage des emplois menacés par la mondialisation, la défense des retraités, le protectionnisme et la taxation aux frontières afin de financer les caisses de retraite, la taxation des stock-options et la restauration des frontières face à la concurrence déloyale et à la mondialisation. Un FN de gauche ? Parler de contre-façon malhabile serait plus exact.

Car ce nouveau discours se construit autour d'un vieil axe : le nationalisme. Aux antipodes des critiques altermondialistes qui réclament une autre conduite de la mondialisation, le Front s'arcoute sur la défense de la nation et promeut un « pro-

THOMAS PADILLA / MAXPPP





Face aux crises actuelles, l'obsession xénophobe du FN le conduit à chevaucher trois thématiques : sortie de l'euro, protectionnisme accru, préférence nationale. C'est dire que la cause profonde des difficultés économiques, à savoir la dévalorisation constante du travail au profit des détenteurs de capitaux, est totalement évacuée du paysage.

duisons français, avec des Français, dans des entreprises françaises». Son propos n'est pas de construire une France plus solidaire, mais de défendre un pays où les capitaux français pourraient toujours plus librement exploiter les travailleurs français. Une vision qui combine à la fois libéralisme économique et autoritarisme étatique, parfaitement résumée par Jean-Richard Sulze, économiste et conseiller régional FN dans le Nord-Pas-de-Calais : « liberté du commerce et de l'industrie à l'intérieur du pays, garantie par un Etat gendarme, qui lui-même sera plus protecteur vis-à-vis de l'extérieur » (revue Challenges).

Le patriotisme économique supposé être au-dessus des classes

Car les vieilles diatribes anti-Etat providence sont remises au magasin des accessoires pour être recyclées en défense d'un Etat stratège au plan économique, défenseur de la souveraineté monétaire, et douanier protecteur. Cette défense d'un Etat fort, vieille caractéristique des mouvements fascistes, se dissimule sous une posture de défense des services publics, pourtant traditionnellement dénoncés, comme d'ailleurs les fonctionnaires, comme budgétivores. On retrouve ce même tour de

passé-passe avec la République et la laïcité. Traditionnellement antirépublicain, le FN a découvert les vertus d'une laïcité qu'il a eu l'intelligence d'instrumentaliser au service de ses campagnes antimusulmanes. Cette posture est stratégique : elle lui permet de renouer, mine de rien, avec la dénonciation de l'étranger, de faire pression sur la droite parlementaire, de tisser un lien entre immigration, insécurité et islamisme, bref de dramatiser en permanence les enjeux. Ainsi Marine Le Pen déclare-t-elle, dans *Le Point* daté de février 2011, que « l'élection présidentielle de 2012 sera un vote de civilisation plus qu'un simple choix politique ». Elle préconise d'ailleurs l'instauration d'un ministère de l'Immigration et de la Laïcité. Stratégique, cette thématique l'est également en ce qu'elle lui a permis de nouer des alliances au sein de la mouvance néorépublicaine ou laïcarde, autour d'apéros saucisson, qui voient se côtoyer frontistes, militants de Riposte laïque et autres skins identitaires.

Avec le « patriotisme économique », ce thème « républicain » est censé transcender les contradictions de classe, solutionner les problèmes internes et faire la démonstration qu'un « ni droite ni gauche » est possible face à un ennemi commun. ...

... Sur fond d'angoisses sociales nourries des craintes du déclassement, ce type d'idée recueille un écho réel dans le monde du travail. Et le Front national entend bien pousser cet avantage, y compris en réactivant une stratégie jamais abandonnée de présence organisée en milieu syndical. D'où l'importance du travail de dévoilement à mener sur la réalité de son programme économique.

Face aux crises actuelles, l'obsession xénophobe du FN le conduit à chevaucher trois thématiques: sortie de l'euro, protectionnisme accru, préférence nationale. C'est dire que la cause profonde des difficultés économiques, à savoir la dévalorisation constante du travail au profit des détenteurs de capitaux, est totalement évacuée du paysage. Précarité, bas salaires, inégalités de tous ordres sont donc attribués à des facteurs exogènes dont il suffirait de se débarrasser pour renouer avec un âge d'or. Le problème, c'est que ces propositions, loin de sortir le pays de la crise, ne feraient qu'en alourdir le poids sur les épaules des travailleurs. La sortie de l'euro au bénéfice d'un franc dévalué afin de regagner des marges économiques? Une telle «dévaluation compétitive», supposée améliorer la «compétitivité-prix» des produits français, entraînerait en fait une cascade d'effets pervers. Le premier étant de dévaluer la valeur de la force de travail. Il faut se souvenir que les dévaluations successives des années antérieures à l'introduction de l'euro n'ont jamais empêché le chômage d'augmenter, ni les employeurs de fermer telle ou telle entreprise. Elle conduirait ensuite automatiquement à une hausse des prix obérant surtout le pouvoir d'achat des salariés, des privés d'emploi et des retraités. Une dévaluation de 20 à 25 % signifie une baisse d'au moins autant du pouvoir d'achat. Enfin, le poids de la dette publique, dont les deux tiers sont détenus par les «non-résidents», c'est-à-dire par des sociétés et des individus installés juridiquement à l'étranger, en serait fortement alourdi.

L'idée d'un protectionnisme accru est du même bois. La mise en place de contingents d'importation et le rétablissement de droits de douane entraînerait quasi automatiquement des représailles de la part des partenaires économiques de la France. Or les exportations comptent pour environ un quart de la production nationale. Inversement, un quart de ce que l'on consomme en France provient de l'étranger, soit pour la consommation directe des ménages, soit sous forme de matières premières et de produits intermédiaires



La «préférence nationale», une notion assez mal reçue sur le territoire national...

utilisés par les entreprises. L'instauration de quotas d'importation conduirait vraisemblablement les autres pays à riposter, enclenchant un processus de perte d'activités et de hausse des prix corrélatives à l'instauration des droits de douane.

La «préférence nationale», enfin, constituerait une véritable catastrophe économique, sociale et démocratique. Pour le Front national, la politique d'immigration française équivaut à 40 milliards d'euros par an. Il suffirait donc de renvoyer les étrangers chez eux et de dépenser cet argent «utilement». Indépendamment de la dimension totalement inhumaine et quasi infaisable d'une telle opération, elle est aberrante au plan économique.

Le FN défend bien des intérêts, mais pas ceux des travailleurs

L'apport de l'immigration est indispensable au fonctionnement de l'économie française. Ces travailleurs ne se substituent pas aux travailleurs français; leur «disparition» entraînerait un surcroît de tensions sur le marché de l'emploi et alimenterait le travail au noir, et donc l'immigration illégale. A quoi il faut rappeler que les travailleurs immigrés apportent plus aux caisses de l'Etat et de la Sécurité sociale qu'ils en reçoivent. Enfin, cette «chasse à l'étranger», l'histoire l'a démontré, vise toujours davantage les plus faibles, qu'ils soient ou non nationaux. Lorsque l'on vit de son travail, on finit toujours par se retrouver l'étranger de quelqu'un.

Si, donc, le Front national défend des intérêts de classe, ce ne sont certainement pas ceux des travailleurs. En ce sens, et sans rien céder sur sa conception de l'indépendance vis-à-vis des partis politiques, la Cgt entend combattre pied à pied tant les valeurs que les fausses solutions portées par le FN et, d'une façon générale, par l'extrême droite. Lors d'un séminaire organisé

par l'Institut Cgt d'histoire sociale, Bernard Thibault rappelait ainsi que *«L'alternative est l'ouverture d'un nouveau chantier démocratique qui permettra de reconstituer les solidarités en faisant reculer les contraintes imposées par les institutions financières aux citoyens et aux salariés.»*

Il dénonçait enfin les tentatives de maquillage de certains des registres idéologiques traditionnels de l'extrême droite française. Le passage d'une forme brute et brutale de racisme à une forme plus policée de protection ethnicisée de l'identité nationale en est un des aspects, le trait le plus saisissant étant sa récupération intégriste de la laïcité en vue de diaboliser les immigrés de culture islamique.

Réaffirmant le soutien entier et sans faille de la Cgt aux travailleurs sans papiers, dont la précarité est un facteur d'abaissement des salaires et des garanties collectives de tous les salariés, une arme aux mains des employeurs, le secrétaire général rappelle qu'il n'est donc pas possible que la Cgt puisse, à quelque niveau que ce soit, être représentée par des militants revendiquant publiquement leur adhésion au concept de «préférence nationale». Et de conclure, après avoir dénoncé la dimension européenne du risque de dérive autoritaire et xénophobe, en soulignant la nécessité de le combattre pied à pied: *«Si nous n'avons nulle intention de stigmatiser des salariés séduits par le discours du FN, nous avons la ferme volonté de discuter avec eux de la vraie nature de ce parti et de ses objectifs, et de les convaincre de la nocivité de ses projets. Nous ne pourrions le faire que si nous réussissons aussi le redéploiement de la Cgt vers les salariés précaires et les victimes de discriminations pour combattre plus efficacement des politiques qui plombent le mouvement revendicatif et bafouent nos droits sociaux.»*

Louis SALLAY

SYNDICATS HISTOIRE EN PATRIMOINE



Dans le nord-est parisien, entre canal Saint-Martin et Belleville, «La Grange-aux-Belles», aujourd'hui disparue, était un lieu familial et emblématique pour plusieurs générations de militants syndicaux. Propriété de la Maison des syndicats, elle abritait une vie culturelle et une sociabilité qui se voulaient porteuses de lutte, d'unité, de solidarité et d'avenir. Son histoire nous plonge au cœur de quartiers longtemps industriels et populaires de Paris et éclaire huit décennies du syndicalisme de Paris, de la Seine et de l'Ile-de-France. L'écriture de ce livre tient donc à cette

histoire, celle d'une Maison des syndicats, commencée dans les années 1905 et terminée par sa vente en 1989. Ce lieu symbolique de la lutte et de l'action syndicales est aussi un témoin de la difficulté d'être du syndicalisme, avec des moyens conditionnant aussi son autorité et sa crédibilité. Avant la guerre, l'enjeu est celui du patrimoine, des bureaux, du siège. La Grange-aux-Belles a en effet été le siège de la Cgt après son expulsion en 1905 de la Bourse du travail de Paris. Réunis en un très beau volume, quatre-vingt-dix ans de luttes, de rencontres, d'initiatives, d'actions des différents syndicats et syndicalismes offrent une belle remontée d'histoire, rendue possible par une conservation avisée d'archives dépouillées ici pour la première fois.

LA GRANGE-AUX-BELLES, MAISON DES SYNDICATS, 1906-1989,
Danielle Tartakowsky et Joël Biard, ÉDITIONS CRÉAPHIS, 20 EUROS..

IDÉOLOGIE NÉOLIBÉRALISME, DÉFINITIONS, REDÉFINITIONS

Pour beaucoup, le néolibéralisme constitue le phénomène majeur de notre temps. C'est lui qui donnerait la clé de la crise économique et financière, des nouvelles formes de management ou encore de la « privatisation du monde ». Il est pourtant difficile d'y voir clair à travers cette notion. Le néolibéralisme, est-ce le « laisser-faire » ou bien l'avènement d'un Etat fort au service de la concurrence ? S'agit-il d'un modèle hyperindividualiste et libertaire ou bien d'un nouveau conservatisme normalisateur ? Pour s'y retrouver, ce livre propose une généalogie internationale des idées néolibérales depuis les années 1930, à travers ces moments que furent le Colloque Walter Lippmann (1938) et la Société du Mont-Pèlerin (1947). Il montre comment la crise du libéralisme, après le krach de Wall Street, a entraîné des révisions et des réaffirmations doctrinales visant à sauver les idées libérales. Mais, loin de toute vision complotiste et linéaire, il soutient aussi que la redéfinition du libéralisme a fait l'objet de conflits féroces entre ceux que l'on appellera les « néolibéraux ». Sur cette base sont établies des distinctions historiques et conceptuelles entre des mouvements que l'on confond trop souvent : le conservatisme, le néoconservatisme, le libertarisme et le néolibéralisme. Revenant sur le travail des *think tanks* et des principaux théoriciens de ces mouvances, le livre montre aussi la présence de traditions nationales hétérogènes. Alors que la « droitisation » de l'Europe semble aujourd'hui en marche, une telle mise en perspective permet de mieux déchiffrer la crise de légitimité du capitalisme et les réponses politiques qui lui sont données.

NÉO-LIBÉRALISME(S) – UNE ARCHÉOLOGIE INTELLECTUELLE, Serge Audier, GRASSET "MONDES VÉCUS", 628 PAGES, 27 EUROS.

CORRUPTION CHERS AMIS AFRICAINS

Depuis les indépendances des années 1960, les initiés savaient que certains dirigeants africains « amis de la France » menaient grand train à Paris ou sur la Côte d'Azur : hôtels particuliers, voitures de collection, vêtements de luxe... Mais qui s'en souciait vraiment ? Au printemps 2007, une plainte déposée à Paris par une poignée d'Ong, accusant plusieurs chefs d'Etat africains de détournements de fonds publics, a lancé l'affaire de ces « biens mal acquis » sur le dos de leurs peuples. Après moult péripéties judiciaires, la Cour de cassation a autorisé, en novembre 2010, l'ouverture d'une enquête inédite sur ces fortunes accumulées en France par les présidents du Gabon, du Congo-Brazzaville et de la Guinée équatoriale. Les journalistes Xavier Harel et Thomas Hofnung dévoilent dans ce livre les dessous de ce scandale majeur. Après l'affaire Elf, celle des Bma pourrait bien faire trembler les fondements de la République en posant une série de questions liées à ce scandale de la corruption ordinaire aux parfums de Françafrique.

LE SCANDALE DES BIENS MAL ACQUIS,
Xavier Harel et Thomas Hofnung,
LA DÉCOUVERTE, 19,50 EUROS.

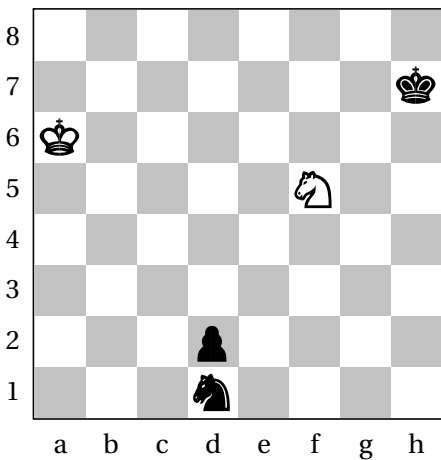
MANIP' 60 MINUTES CHRONO...

Le 11 novembre 2008, au petit matin, cent cinquante policiers antiterroristes et de la Direction centrale du renseignement intérieur (Dcri) investissent Tarnac, un village de Corrèze. Ils sont venus arrêter Julien Coupat et ses amis, suspectés d'avoir saboté quatre lignes Tgv. Les interpellations, pilotées en direct depuis le ministère de l'Intérieur, se font sous l'œil des caméras. L'instant est décisif : il s'agit de prouver à l'opinion publique l'efficacité de la Dcri, le « Fbi à la française » voulu par Nicolas Sarkozy. C'est un ordre, venu d'en haut. Et c'est le début d'une terrible déroute : quand la police se fait bras armé de la politique, le fiasco n'est jamais loin. Pendant trois ans, David Dufresne a rencontré tous les protagonistes de l'affaire. Mis en examen, policiers, magistrats, membres de cabinets ministériels ; avec le temps, tous ont accepté de se confier. Leurs propos dessinent un portrait de la France d'aujourd'hui. L'enquête minutieuse, écrite façon *road movie*, met au jour, avec un style original, brillant et sensible, toutes les contradictions du quinquennat de Nicolas Sarkozy.

TARNAC, MAGASIN GÉNÉRAL, David Dufresne, CALMANN LÉVY, 20 EUROS.

Tactique

Étude de J. Szulc, 1945. Les Blancs jouent et annulent (VOIR DIAGRAMME).



Le prodige de Simferopol

Comme de nombreux grands champions actuels (Ivanchouk, Ponomariov, Volokitin...), Sergueï Kariakine n'a été que très peu scolarisé. En revanche, il a été formé par les excellents entraîneurs de l'école d'échecs ukrainienne. Depuis deux décennies, la sélection nationale ukrainienne a remporté de nombreuses grandes compétitions par équipes, dont les Olympiades d'échecs. Vladimir Tukmakov, un grand maître russe qui travaille régulièrement avec Sergueï, dit de lui : « Avec Sergueï, il n'y a pas que le résultat, il joue des coups naturels, cherchant des solutions simples, on dirait qu'il gagne

face à des grands maîtres sans faire d'effort particulier. » En 2011, le jeune champion, qui vit à Moscou, a décidé de prendre la nationalité russe et de rejoindre l'équipe nationale de son pays d'adoption. « Je veux avoir les meilleurs entraîneurs possibles », dit-il. Lors du dernier tournoi disputé à Wijk aan Zee, aux Pays-Bas, l'un des plus beaux tournois du monde, Kariakine a été le seul à battre Magnus Carlsen, le numéro un mondial.

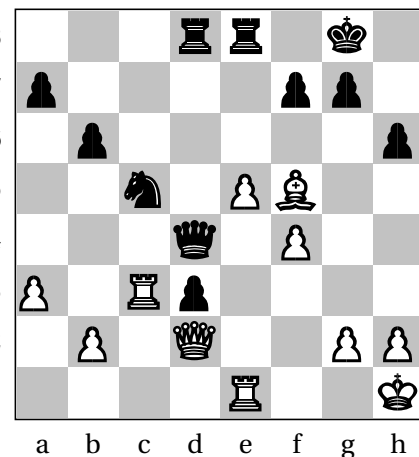
Carlsen Magnus (2835) – Kariakine Sergueï (2769)

Tournoi de Wijk aan Zee (9^e ronde), 2012, défense ouest-indienne

1. Cf3, Cf6; 2. c4, b6; 3. Cc3, Fb7; 4. d4, e6; 5. a3, d5; 6. Fg5, Fe7; 7. e3, 0-0; 8. Tc1, h6; 9. Fxf6 (une suite stratégiquement simple: les Blancs donnent la paire de Fous afin de fixer le centre et jouer contre le mauvais Fou b7), 9... Fxf6; 10. cxd5, exd5 (si 10... Fxd5; 11. Cxd5, exd5; 12. b4, l'aile Dame noire est fragilisée); 11. Fd3, c5; 12. 0-0, Ca6; 13. Ce5 (13. De2!); 13... cxd4; 14. exd4, Fxe5!; 15. dxe5, Cc5; 16. Te1, Te8; 17. f4, d4 (ouvre la diagonale pour le Fou noir); 18. Ce4 (18. Cb5!?, Fa6; 19. a4, Fxb5; 20. axb5 était plus solide), 18... Fxe4!; 19. Fxe4, d3! (gagne de l'espace au centre); 20. Tc4 (20. b4?!, Dd4+; 21. Rh1, Cxe4-+), 20... Tc8; 21. Ff5 [21. b4? est encore mauvais: 21... Cxe4; 22. Texe4 (22. Tcxe4?!, d2-+), 22... Txc4; 23. Txc4, Dd5; 24. Tc1, Dd4+; 25. Rh1, d2; 26. Tc2, Td8; 27. h3 (27. g3?!, De4+; 28. Rg1, De1+--), 27... Dxf4-+], 21... Dd5; 22. Tc3 (22. Fxc8?, Dxc4; 23. Ff5, Dxf4-+), 22... Tcd8; 23. Dd2 (23. b4?!, Dd4+; 24. Rh1, Dxc3-+), 23... Dd4+; 24. Rh1

(VOIR DIAGRAMME), 24... a5! (empêche 25. b4, qui était maintenant possible); 25. Tb1 [si 25. b3?, g6!]; 26. Fg4 (26. Tc4, Cxb3; 27. Txd4, Cxd2; 28. Txd8, Txd8; 29. Td1, gxf5; 30. Txd2, Tc8; 31. Rg1, Tc3; 32. a4, Ta3; 33. g3, Txa4; 34. Txd3, b5-+), 26... Ce4-+], 25... a4!; 26. Td1, Td5; 27. h4, g6!; 28. Fxd3 (sur 28. Fg4, Ce4!; 29. Txd3, Dxd3; 30. Dxd3, Txd3; 31. Txd3, Cf2+; 32. Rg1, Cxd3-+), 28... Ted8 (le clouage est mortel); 29. De1 (29. Dc1?, Df2!-+), 29... Dxf4; 30. e6, Cxe6 (Kariakine opte pour une suite simple, même si, après 30... fxe6!; 31. Fc2, Txd1; 32. Fxd1, Td4; 33. g3?, De4+; 34. Dxe4, Txd1+; 35. Rg2, Cxe4-+); 31. Fc2, b5; 32. Txd5, Txd5; 33.

Te3, Cd4; 34. Fd3, Rg7; 35. Rg1, Df6; 36. Rh2, Th5; 37. Th3, Ce6 (le Cavalier est très fort, le pion b2 très faible et, de plus, les Noirs ont un beau pion d'avance); 38. Tf3, Txb4+; 39. Rg1, Dd4+ 40. Df2, Dxf2+; 41. Rxf2, b4!; 42. Te3, Td4; 43. Fb5, Rf6; 44. Tf3+, Re7; 45. Td3 (après 45. Fxa4, Td2+; 46. Rg3, Txb2; 47. axb4, Txb4-+), 45... bxa3; 46. bxa3, Tf4+; 47. Re3, f5; 48. Td7+, Rf6; 49. Td6, Te4+; 50. Rf2, Rg5; 51. Fe8, Cf4; 52. Fb5 (sur 52. g3, Txe8; 53. gxf4+, Rh5!-+), 52... Te5; 53. Fc4 (53. Fxa4, Te2+; 54. Rf3, Txe2; 55. Fe8, Ta2; 56. a4, h5-+), 53... Ch5; 54. Ta6, Cf6; 55. Txa4, Cg4+; 56. Rf1, Rh4; 57. Fe2, Rg3; 58. Fxg4, fxe4; 59. Tb4, h5; 60. a4 [Carlsen abandonne. Une suite possible serait: 60... Rh2!; 61. Tf4 (61. Tb2, Tf5+; 62. Re1, g3; 63. Ta2, Rg1!; 64. Ta3, Rxe2-+), 61... g5; 62. Tf8, g3; 63. Tf7, h4; 64. Tf8, h3; 65. Th8, Tf5+; 66. Re2, Rxe2-+], 0-1.



	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
1										
2			■							
3										
4									■	
5			■			■	■			
6										
7					■					
8			■					■		
9									■	
10										

HORIZONTALEMENT

1. En botanique, se dit d'une feuille rigide et pointue. – 2. Chez Quasimodo. Club de football anglais. – 3. Parrainé sans l'accord de l'Académie. – 4. Siège de comptoir. – 5. A l'entrée de l'école. Article arabe. L'objet de toutes les attentions d'Options. – 6. Selivre à l'extorsion par la violence. – 7. Un grand footballeur suédois raccourci. Poudre à récurer. – 8. Possessif. La devise de la geisha. Regroupe des avocats ou des astronomes. – 9. Amourement entourés. Symbole. – 10. Nadine Morano en est l'archétype.

VERTICALEMENT

I. Elles sévissent dans toute l'Europe. – II. Quartier de Rio de Janeiro. – III. Fleuve sibérien. Le chrome. Divague phonétiquement. – IV. Sport nautique. – V. Une sainte au cœur des onze mille vierges. Ecrivain piémontais. – VI. Adverbe de temps déglingué. Prenez en main! – VII. Mises au parfum. – VIII. Mises au parfum. – IX. Très près. Draguant. – X. Met au courant.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

Horizontallement: 1. Aciculaire. – 2. Uo. Arsenal. – 3. Sponsors. – 4. Tabouret. – 5. E.C. El. lct. – 6. Racketteur. – 7. Ibrarhimovitch). Emmer. – 8. Ta. Yen. Sat. – 9. Enlacs. NI. – 10. Sarkozette. Verticallement: I. Austérité. – II. Copacabana. – III. Ob. Cr. Lr. – IV. Canoe-kayak. – V. Ursule. – VI. Lsot (lors). Tenez! – VII. Aère. TM. SE. – VIII. Initiés. – IX. Ras. Curant. – X. Electifié.

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

1. Rb7! (sur 1. Rb6?; Cb2!; 2. Ce3, Cc4+. Et après 1. Ra5?; Cb2; 2. Ce3, Cc4+), 1... Cb2! (1... Cf2; 2. Ce3, avec la même suite); 2. Ce3, Rg6; 3. Rce6!; Rg5; 4. Rce5, Rf4; 5. Rd4, Rf3; 6. Cd1; Cxd1; 7. Rd3 = (le pion d2 est condamné), 0,5-0,5.