

au cœur du social

OPTIONS

Changer

Les Rencontres d'Options tenues en avril ont porté sur le thème de l'emploi et de l'insertion des jeunes diplômés, avec à la clé la proposition d'une loi-cadre.
Page 16

GÉNÉRATION DEGRADÉE

TRAVAILLEUR GRATUIT

PAYE 30 % SMIC



Young & poor

**CENTRES
D'APPELS**

Fatale
concurrence ?

Page 30

**ÉTUDIANTS
ÉTRANGERS
MÊMES AMPHIS,
MAIS...**

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

éditorial

L'urgence du progrès social !

Dans les mouvements sociaux, la Cgt, pour sa part, a combattu les projets de Nicolas Sarkozy et dénoncé publiquement son bilan calamiteux. Au soir du premier tour, les électeurs ont appuyé ce premier désaveu, avec seulement 27 % des voix pour le président sortant.

Souffrance au travail jusqu'au suicide, précarité prégnante, pour la jeunesse notamment, mal-vie et nouveaux pauvres au sein du monde du travail, maltraitance du service public et mépris des fonctionnaires, suppression de milliers d'emplois au nom du *diktat* des actionnaires... tout cela a fait de Nicolas Sarkozy, et sans le moindre doute, le président des grands fortunés et celui du *hold-up* de la richesse du travail par les *lobbies* financiers.

Le rejet du président sortant est d'autant plus violent que ses choix d'austérité, malgré les mouvements sociaux, visaient à interdire toute autre alternative. Ainsi a-t-il nourri le discrédit de la capacité politique à faire autrement et ouvert les vannes à la recherche honteuse de boucs émissaires via l'extrême droite.

Alors qu'il est le président des « *vrais riches* », son appel à une manifestation, le 1^{er} Mai, sur le « *vrai travail* » ne fait pas illusion. D'autant qu'il mise sur une division forte au sein de la population pour engager de nouvelles destructions de droits sociaux et un partage de la pénurie et de l'austérité entre les travailleurs pour épargner la finance.

La puissance du 1^{er} Mai, sur l'initiative des organisations syndicales, porte au contraire le droit effectif à un travail reconnu et digne pour chacun, le refus de l'austérité inique et inefficace, la solidarité internationale pour un retour au progrès social.

Le 6 mai, battre Nicolas Sarkozy et ses attaques incessantes contre les organisations syndicales permettrait d'ouvrir des possibilités nouvelles de dialogue social et de pousser à asseoir une légitimité de l'action syndicale dans un pays démocratique.

La Cgt compte bien continuer son combat pour le travail et le « *vivre ensemble* », et faire valoir ses dix exigences revendicatives interprofessionnelles. Elle souhaite inviter à la table des négociations sociales les milliers de manifestants que l'on a refusé d'entendre sur des sujets comme l'avenir des retraites mais aussi la définanciarisation du travail à l'entreprise.

Ensemble, sanctionnons l'alliance de Nicolas Sarkozy et du Medef, les thèses de l'extrême droite, et portons les revendications de revalorisation du travail, du progrès social, véritables leviers de sortie de crise.



CANDILLE / OPTIONS

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

6 à propos Au fil de l'actualité

mouvement

7 **Quinquennat**

La Cgt fait le bilan

8 **Compétitivité-emploi**

Des accords qui inquiètent

Cadres De moins en moins autonomes

9 **Fonction publique**

La précarité résorbée ?

Retraites Revalorisation en avril

Travailleurs scientifiques

Disparition de Jean-Marie Legay

10 **1^{er} Mai**
Revendicatif



PASCAL LEOPOLD/MAXPPP

12 **La Poste**

Du « grand dialogue » au bras de fer ?

Entretien avec Joelle Roeye, secrétaire générale de l'Union fédérale des cadres Cgt de la Fédération des activités postales et de télécommunications

14 **Salaires**

Renault : les salariés veulent rouvrir les négociations

15 **Politique économique**

Europe : le traité ne passe pas

Conditions de travail

Faire confiance aux salariés

Libertés syndicales

Egypte : le droit de choisir ses représentants

ENCARTS CENTRAUX

• Options *Mines-Energie*
(16 pages)

focus

EMPLOI DES JEUNES



Protéger, défendre, reconnaître

Pages 16 à 29 : Les Rencontres d'Options du 11 avril ont porté sur l'insertion et le travail des jeunes diplômés ; une préoccupation majeure au regard du contexte électoral et dans une conjoncture où l'enjeu de la jeunesse peine face aux fatalismes d'austérité. Comment proposer des mesures novatrices pour changer de paradigme en ce qui concerne l'emploi des jeunes ? L'Ugict-Cgt et l'Unef en appellent en commun à l'élaboration d'une loi-cadre pour l'emploi des jeunes, visant à élever le niveau de qualification et à garantir l'accès à un emploi stable ; elle pourrait s'organiser autour de dix mesures, autour de trois grands thèmes : protéger, stabiliser, reconnaître.

Les tables rondes se sont tenues avec la participation de représentants de l'Apec, de l'Association des directeurs d'Iut, de la RH de France Télécom, de la Jc, de responsables syndicaux étudiants et salariés ainsi que de chercheurs.

BULLETIN D'ABONNEMENT

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

NOM

PRÉNOM

BRANCHE PROFESSIONNELLE

ADRESSE

.....

CODE POSTAL VILLE

terrains

30 Mondialisation Fatale concurrence ?



YVES SALVAT / MAXPPP

31 Maroc Total Call pour l'exemple

32 Bloc-notes Ugict : agenda et rendez-vous

terrains



LAURENT THEILLET / MAXPPP

33 Emploi Un nouveau départ pour l'Apec

34 Chômage Les cabinets privés à la peine

droits

35 Articulation des sources du droit Le droit en régression ?

36 Non-remboursement de sommes indûment perçues par les agents publics La remise en cause de la jurisprudence « Soulier »

hors champs

38 Paris Art Spiegelman L'homme qui a mis la Shoah en bande dessinée

39 Lyon Emile Guimet collectionneur émérite de momies

40 Exposition Edgar Degas remet le nu cent fois sur le métier



© RMN (MUSÉE D'ORSAY) / HERVÉ LEWANDOWSKI

platines

43 Hommage Gustav Leonhardt Debussy A quatre mains

bouteilles

43 Ariège Coteaux d'Engraves

lire

44 Les polars FESTIVAL Encore des prix !

45 Les romans HISTOIRE Les spoliés de la postérité

hors champs

46 Etudiants étrangers Mêmes amphis, inégaux en droits



THIERRY GACHON / MAXPPP

48 Initiative Solidarité avec les diplômés étrangers

grilles

50 Echecs et mots croisés

à propos

Montréal : les étudiants pour leurs droits

Au risque de décevoir, cette chronique n'est pas consacrée à l'élection présidentielle. Qu'on n'y voie aucun signe de frustration, de désintérêt ou d'incompétence : la réalité, plus triviale, tient à un calendrier impitoyable. Rédigé au lendemain du premier tour, cet article atteindra ses destinataires quelques encablures avant le second. Pris en quelque sorte entre l'arbre et l'écorce, le chroniqueur se voit condamné soit à commenter du réchauffé, soit à sombrer dans la prédiction, art difficile et à hauts risques. Ne voulant ni tromper ni lasser, cette chronique choisit de s'échapper, vous propose un au-delà frontalier, trois aperçus de l'état démocratique – électoral ou pas – d'un monde lointain mais très proche dans les préoccupations qu'expriment ses sursauts. Commençons, pourquoi pas, par le Québec, dont l'ordre social se voit remis en cause. La Belle Province y connaît un des plus importants mouvements de toute son histoire. Au point qu'un forum stratégique sur le développement minier du Grand Nord québécois a été envahi par une centaine de manifestants, lesquels se sont fait expulser *manu militari*. Les manifestants ont riposté à coups de pierres, les policiers à coups de grenades lacrymogènes, et le centre-ville de Montréal a finalement ressemblé à un remake de *Règlements de comptes à OK Corral*. Cette explosion de colère, peu banale en terres canadiennes, s'explique par la décision du gouvernement québécois d'augmenter les droits de scolarité de 325 dollars par an pendant cinq ans à compter de l'automne, soit une hausse totale de 1 625 dollars ou 75%. Agacé de se voir mis en cause, le Premier ministre a promis aux manifestants de leur trouver un travail «*dans le Nord autant que possible*». Autant dire entre loups et congères. Cette vision du débat, plus proche de l'exil sibérien que de la démocratie parlementaire, n'a été que médiocrement appréciée par la jeunesse estudiantine québécoise, laquelle a organisé



une grande manifestation «*pour un printemps québécois*», regroupant entre autres des étudiants et des opposants au Plan Nord du gouvernement. Le gouvernement québécois a tenté de se sortir de la situation en proposant des négociations à condition que les étudiants dénoncent... la violence étudiante. A quoi les mouvements étudiants ont répondu vouloir discuter des droits de scolarité, et non des seuls prêts et bourses, point final. Banal? Loin de là! A un gouvernement qui décide d'aligner les études sur la loi de l'offre et de la demande, les étudiants opposent l'idée d'un droit aux études, égal. Un assez joli travail dirigé de démocratie, dont la portée n'est pas que québécoise...

Rangoon : contestation sémantique

A l'autre bout du monde, entre l'Inde et la Thaïlande, c'est une querelle tout en subtilité qui agite la représentation politique. Longtemps soumise à une étrange dictature militaire, la Birmanie a récemment connu des élections, lesquelles ont donné une majorité au prix Nobel de la paix, Aung San Suu Kyi. Son parti, la Ligue nationale pour la démocratie, est ainsi devenu la première force d'opposition. Mais le Parlement reste toujours dominé par les militaires et leurs alliés, avec d'ailleurs un quart des sièges réservés aux militaires d'active... Cet heureux retour à la norme parlementaire se fait à l'enseigne d'une Constitution soigneusement rédigée par les militaires et dont le texte stipule que les députés devront la «*sauvegarder*». Vous avez dit «*sauvegarder*»? Les députés, soumis à serment le premier jour de leurs travaux, font la grimace. Ils suggèrent immédiatement d'amender le texte constitutionnel et de substituer «*respecter*» à «*sauvegarder*». C'est que, respect, c'est plus souple que sauvegarde. Bien évidemment, les autorités concernées sauvegardent, de toutes leurs forces. Une réaction qui n'est pas très



respectable et dont on sent bien qu'elle traduit plus un sauve-qui-peut singulier qu'un respect du suffrage universel. Au-delà de sa dimension sémantique, la contestation parlementaire ouvre un front de lutte intellectuelle avec la pensée dictatoriale: savoir si le débat et la décision publique doivent être ou non enfermés dans la sauvegarde du *statu quo*. Une assez jolie leçon de choses, dont les enseignements peuvent être tirés pour bien d'autres continents...

Beijing : roman noir sur fond d'hémoglobine

Le regretté Albert Londres mettait en garde ses confrères journalistes en les engageant à ne jamais citer plus d'un nom chinois par article. Nous ne suivrons pas son conseil, tout en essayant d'en tenir compte. Premier nom, donc : Bo Xilai. Bo Xilai est fils d'un des fondateurs de la République populaire de Chine, ancien ministre du Commerce, chef du parti de la municipalité géante de Chongqing et l'un des vingt-cinq membres du bureau politique, sacré «homme de l'année» par *le Quotidien du peuple* en 2009. Aujourd'hui limogé, effacé, suspendu pour corruption, autrement dit en très mauvaise position. L'amusant c'est que, comme chez une riche famille française, on trouve à ses côtés une épouse, un majordome, un deuxième homme... L'épouse, c'est Gu Kailai; elle aurait assassiné le deuxième homme, un Britannique nommé – c'est aussi compliqué – Neil Heywood. L'homme d'affaires, retrouvé sans vie dans une chambre d'hôtel à Chongqing, aurait succombé, successivement ou alternativement, les choses ne sont pas claires, à «une trop forte dose d'alcool» ou à une «crise cardiaque». Comme aucune autopsie n'a été pratiquée, c'est au choix. Ce qui est clair, c'est qu'Heywood, un «ami» de la famille de Bo Xilai, faisait des affaires avec Gu Kailai. Mais, là encore, pas d'autopsie... Le majordome, nommé Zhang Xiaojun, aurait participé au meurtre de Heywood. Le tout sur fond d'argent noir, d'agences d'espionnage britanniques, comme dans *My Name is Bond, James Bond*, et de conflits d'intérêt croissants. Banal, si ce n'est que l'histoire se termine par la chute de Bo Xilai, précipitée par la demande d'asile politique au consulat des Etats-Unis d'Amérique de son bras droit, pervers aux mains sanglantes. Bref, la Chine semble bien n'être plus rouge que d'hémoglobine, et son noir du polar se confond avec l'argent du même nom. L'affaire se fraie péniblement son chemin sur Internet, enjeu d'une guérilla incertaine entre censeurs et internautes. Sur ce même Internet où le nom de Bo Xilai est désormais censuré. Une pratique qui ne doit rien à Albert Londres et qui devrait nous encourager, là où nous sommes, à veiller sur la liberté d'information. Egalité des droits, dignité de la décision parlementaire, liberté d'expression: voilà bien trois sujets exotiques, n'ayant rien à voir avec nos affaires électorales françaises. Sauf, évidemment, à voir des urnes partout.

Pierre TARTAKOWSKY

QUINQUENAT LA CGT FAIT LE BILAN

L'ÉLECTION PRÉSIDENTIELLE DOIT CRÉER
UN NOUVEAU CONTEXTE PLUS FAVORABLE
AUX REVENDICATIONS ET AU PROGRÈS SOCIAL.



A l'heure où les citoyens s'appêtent à voter à l'élection présidentielle, la commission exécutive confédérale de la Cgt a adopté, à l'unanimité, un texte dans lequel elle explique pourquoi, à l'occasion de ce rendez-vous démocratique, «la Cgt ne saurait être neutre, surtout au regard de la gravité de la situation». En affirmant: «Après des décennies de creusement des inégalités, la répartition des richesses doit désormais privilégier les revenus des salariés, des retraités, les minima sociaux et la protection sociale. Elle doit être réorientée vers l'efficacité économique et sociale.»

Après avoir rappelé les dix exigences qu'elle a formulées pour sortir de la crise (revaloriser les salaires, les pensions comme les minima sociaux, réformer en profondeur la fiscalité, taxer les mouvements spéculatifs...), la Cgt réaffirme «que, en aucun cas, le projet de l'extrême droite ne peut ouvrir une perspective de sortie de crise» et estime que la réélection du président de la République, «au vu du bilan et des projets, [...] ouvrirait, à coup sûr, une nouvelle séquence de lourds reculs sociaux».

Le bilan, justement, fait l'objet d'un quatre-pages que la Cgt a édité à un million d'exemplaires. Quel est-il? La répartition des richesses et le pouvoir d'achat: en berne. Aujourd'hui, 8,2 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté avec moins de 954 euros par mois, dont la moitié avec moins de 773 euros. Il se caractérise aussi par l'échec des politiques industrielles et de l'emploi. Le taux de chômage, en cinq ans, est ainsi passé de 8 à 9,4%. Dans le même temps, trois cent mille emplois ont été perdus dans l'industrie. A cela s'ajoutent notamment les attaques portées au système de protection sociale (fin de la retraite à soixante ans, détérioration de l'accès aux soins...) comme à la fonction publique et aux services publics, avec les conséquences désastreuses de la Rgpp (révision générale des politiques publiques). «Changer de politique, conquérir la justice sociale»: c'est le message porté par la commission exécutive confédérale, qui estime que l'élection présidentielle doit «créer un nouveau contexte plus favorable aux revendications et au progrès social». C.L. ▶

Retrouver ces propositions sur le site de la Cgt : <www.cgt.fr>.
Voir «La Cgt tire le bilan du quinquennat.»

COMPÉTITIVITÉ-EMPLOI DES ACCORDS QUI INQUIÈTENT

Le 13 avril, le Medef n'a pas obtenu ce qu'il voulait : la conclusion des négociations sur les accords «compétitivité-emploi». Prévus pour le 16 mai, la prochaine réunion entre les partenaires sociaux devra satisfaire aux mêmes règles pour aboutir : l'aval de trois des syndicats représentatifs au niveau national. Le patronat parviendra-t-il alors à imposer aux salariés encore plus de flexibilité en s'affranchissant de tout risque juridique ? Si le Medef concède désormais que, pour être valides, les accords compétitivité-emploi devront demain recueillir l'aval d'organisations

représentant 50 % des salariés, il n'abandonne, sur le fond, rien de ses intentions. Les accords collectifs qu'il réclame de ses vœux prévaudront à l'avenir sur les contrats de travail. Tout salarié qui refuserait un changement d'horaire ou une diminution de son salaire se verrait licencié. Non pour «raison économique» ou pour «faute»,

mais pour «cause réelle et sérieuse». Une procédure qui en donnerait naissance à une autre : «la suspension du contrat de travail», exonérant les employeurs du respect des règles de mise en œuvre du licenciement pour raison économique.

«La rupture conventionnelle avait déjà diminué le nombre de licenciements économiques. Ces nouveaux accords les feront disparaître», dénonce la Cgt. Ils entameront aussi le pouvoir des juges, le patronat proposant simplement de rendre obligatoire la saisine d'un juge avant tout contentieux ; la possibilité d'un recours judiciaire restant ouverte mais sérieusement encadrée. «Ce projet s'inscrit dans une logique commune à toute l'Europe à laquelle les syndicats européens avec la Confédération européenne des syndicats s'opposent : celle de la cure d'austérité et de la déréglementation du travail», ajoute-t-elle. Raison pour laquelle «les salariés ont toutes les raisons de continuer à mettre cette négociation sous surveillance». Une perspective qui inquiète déjà l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (Andrh). Selon une étude qu'elle vient de rendre publique, seuls 19 % de ses membres jugent les accords compétitivité-emploi pertinents comme solution possible à la crise. Raison invoquée par les personnes interrogées : la crainte de la réaction des salariés. «Les Drh, a expliqué Jean-Christophe Sciberras, président de l'Andrh, lors de la présentation de cette enquête, appréhendent de négocier ce type d'accord avec les syndicats. [...] S'ils trouvent la mesure intéressante, ils savent par expérience qu'elle sera compliquée à mettre en œuvre.» M.H.



CELIK ERKUL / MAXPPP

CADRES DE MOINS EN MOINS AUTONOMES

Tandis que les marges de manœuvre des ouvriers progressent, celles dont disposent les cadres et les professions intermédiaires régressent. C'est ce que dévoilent les premiers résultats de l'enquête Sumer du ministère du Travail sur les risques professionnels principaux auxquels font face les salariés du secteur privé. Une étude qui montre que si la proportion des ouvriers qui règlent «la plupart du temps personnellement les incidents» a augmenté de trois points entre 2003 et 2010, celle des professions intermédiaires bénéficiant d'une telle possibilité a reculé, elle, de quatre points sur la même période. De même concernant la «latitude décisionnelle» dont disposent les cadres, techniciens et agents de maîtrise : alors que cet item a progressé pour les ouvriers entre 2003 et 2010, il a diminué de trois points pour les cadres et les professions intermédiaires. «Un constat qui rejoint les études de terrain sur le travail des cadres, montrant qu'il est de plus en plus soumis à des normes et des prescriptions strictes», notent les auteurs de l'enquête. Autre élément qu'ils mettent en lumière : la pression grandissante à laquelle sont soumis les ingénieurs et cadres : 74,1 % (contre 56 % en moyenne) disent aujourd'hui «devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre». De même, 68,2 % affirment «avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate» contre 56,8 % en moyenne pour l'ensemble des salariés. M.H.



SYLVIE CAMBON / MAXPPP

6 000 **BIG BROTHER INFORMATIQUE**

plaintes environ ont été déposées en 2011 auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), dont un quart viseraient la surveillance des salariés au travail... Les plaintes concernant les dispositifs de surveillance au travail ont augmenté de 13 % en un an, ce qui correspond en partie à l'essor des nouvelles technologies et à la réduction des coûts d'accès à ces dispositifs de surveillance. L'énorme majorité de ces plaintes concerne la cybersurveillance (+ 59 %) : filtrage des sites Internet, logiciels mouchards qui enregistrent l'activité du salarié sur son ordinateur ou son smartphone professionnel, etc.

FONCTION PUBLIQUE

LA PRÉCARITÉ RÉSORBÉE ?



J.-B. LE QUERE / MAXPPP

La loi Sauvadet chargée de mettre en œuvre le protocole du 31 mars 2011 sur la résorption de la précarité dans la fonction publique a été publiée le 13 mars. Des centaines de milliers de personnes (870 000 avouées par le ministère) travaillent dans la fonction publique, souvent depuis des années, en enchaînant Cdd ou contrats précaires de tous ordres, rarement en conformité avec le droit du travail. Les candidats au Cdi seront pourtant déçus, car les conditions à réunir pour pouvoir y prétendre sont très restrictives et devraient à peine permettre cent mille régularisations. En effet, il faut justifier du cumul de quatre années effectives de services durant les six dernières années, ce qui limite évidemment le nombre de candidats quand on sait que certains Cdd sont conçus sur huit ou neuf mois par an (dans l'Education nationale ou l'Enseignement supérieur). Chaque employeur public tente par ailleurs de restreindre le champ de la loi. Le Cnrs veut par exemple exclure ces futurs Cdi de l'accès aux concours par voie interne aux postes de titulaire, voire d'en restreindre le nombre ! La Cgt Educ'Action souligne également que non seulement la loi Sauvadet ne permettra qu'à 10 % des précaires de l'Education nationale d'accéder au Cdi, mais qu'en même temps le gouvernement a reconduit les contrats de projets, qui permettent un renouvellement des Cdd pendant neuf ans consécutifs ! Les syndicats alertent aussi les intéressés sur le fait que, même s'ils sont éligibles, la bataille ne fait que commencer pour le prouver aux yeux de l'administration, documents à l'appui, et pour être admis aux examens professionnels ou aux concours qui doivent être organisés pour valider leur titularisation. Le Sntrs-Cgt de Gif-sur-Yvette (Essonne) vient à ce titre de créer un collectif d'agents précaires du Cnrs pour garantir un suivi en toute transparence de l'application de la loi et aider dans leurs démarches administratives les personnels qui s'estiment éligibles. Quoi qu'il en soit, les syndicats Cgt concernés dénoncent cette loi qui ne règle en rien le problème de la précarité dans la fonction publique. Ils poursuivront les mobilisations pour l'arrêt du recours aux contrats précaires, pour une loi de titularisation et le reclassement de tous les précaires en fonction de leur ancienneté, de leur poste et de leurs qualifications. L'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique a refusé de participer à la réunion du Conseil commun de la fonction publique du 11 avril, dénonçant dans un communiqué commun la dégradation des relations sociales, les syndicats n'ayant, ces derniers mois, été associés ou entendus sur aucune des décisions prises – contre leur avis – par le ministère... V.G.

RETRAITES

REVALORISATION EN AVRIL

C'est après une rude bataille avec le Medef que les valeurs de service des points dans les retraites complémentaires Agirc et Arrco ont été finalement revalorisées de 2,3 %. Une rude bataille, car le Medef voulait initialement limiter cette revalorisation à 1,56 %, ce qui correspondait à la prévision d'inflation pour l'année 2011. Seulement voilà : l'inflation réelle ayant été plus forte que prévu (+2,3 %), la Cgt, notamment, avait publiquement dénoncé ce risque pesant sur la revalorisation du niveau des pensions servies dans les régimes complémentaires et exigé l'application d'un rattrapage intégral. Dans un communiqué, la Cgt a dit «prendre acte» de ce rattrapage, en rappelant que cette mesure ne concerne pas seulement les retraités. En effet, c'est aussi la valeur de service du point qui



VINCENTISORE / MAXPPP

permet de calculer la pension de retraite complémentaire. «*Tout retard pris sur la revalorisation de cette valeur, prévient-elle, ne se récupère plus.*» Si, en l'occurrence, le Medef a dû renoncer à son projet, d'autres sont à

venir. En particulier, l'organisation patronale tente d'imposer une discussion sur la mise en place de conditions de ressources pour la réversion, conditions qui ne sont actuellement exigées ni à l'Agirc, ni à l'Arrco. C.L.

TRAVAILLEURS SCIENTIFIQUES

DISPARITION DE JEAN-MARIE LEGAY

Président de la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (Fmts) de 1980 à 1992, Jean-Marie Legay fut un artisan de la notion de responsabilité sociale du scientifique, qu'il se refusait à séparer de sa passion pour le métier de chercheur. La lutte contre l'utilisation de la recherche scientifique dans la course aux armements nucléaires a été au centre de l'action de la Fmts pendant toute la guerre froide. Jean-Marie insistait avec force sur le fait que la Fmts avait été la première à mettre en avant l'action pour le désarmement, qu'il distinguait du mot d'ordre de lutte pour la paix. De fait, elle organisa des rencontres de chercheurs scientifiques de haut niveau appartenant aux deux blocs de la guerre froide et qui, en marge des thèmes officiels des symposiums, discutaient des conditions scientifiques et techniques à mettre en œuvre pour le contrôle du respect d'accords tels que, par exemple, l'interdiction des essais nucléaires souterrains. Ces accords, si modestes fussent-ils, allaient dans le sens du désarmement nucléaire. Lors de son dernier discours en tant que président de la Fmts, devant l'assemblée générale de Dakar en 1992, il déclarait de façon prémonitoire : «*Ce que je conteste, c'est l'hypothèse d'un seul développement, d'un seul modèle de développement, par rapport auquel nous n'aurions plus qu'à nous placer ; sans qu'il vienne à l'esprit que ce développement ne nous convient peut-être pas, ou bien encore qu'il n'y aurait qu'une seule voie pour atteindre un certain objectif, même si nous l'acceptons tous. Et si nous nous trompons de développement ?*» P.T.

Inscrit entre les deux tours de la présidentielle, le 1^{er} Mai donne lieu à d'étranges récupérations, le candidat-président appelant à en faire la fête du "vrai travail", expression qui, pourtant, rime fort mal avec Fouquet's, Carlton ou même "bling". A l'appel de la Cfdt, de la Cgt, de la Fsu, de Solidaires et de l'Unsa, le 1^{er} Mai 2012 sera revendicatif.

NOUVELLE CROISSANCE

Les organisations syndicales refusent que les crises qui se manifestent en France et en Europe soient utilisées comme prétexte pour remettre en cause les systèmes sociaux. Elles plaident pour une véritable politique de croissance prenant en compte les enjeux écologiques, passant par l'amélioration du pouvoir d'achat et la création d'emplois.

Un 1^{er} Mai revendicatif



MIEUX VIVRE ENSEMBLE

Elles manifestent la volonté de faire entendre les priorités sociales et les préoccupations des salariés, des demandeurs d'emploi, des jeunes et des retraités, en France et en Europe ; exprimer la défense des droits fondamentaux et des libertés partout dans le monde ; faire reculer la xénophobie, le racisme et l'antisémitisme.

PRIORITÉS À L'EMPLOI, À L'EUROPE

Elles mettent en avant les priorités suivantes : l'emploi et la lutte contre la précarité, alors que le nombre de chômeurs ne cesse d'augmenter depuis de longs mois et que les restructurations, les licenciements et les fermetures d'entreprises sont le quotidien de nombreux salariés. La promotion des salaires et du pouvoir d'achat doit être une priorité. Il n'y a aucune raison de laisser les inégalités salariales perdurer, notamment entre les femmes et les hommes. Avec le syndicalisme européen, elles réaffirment le besoin d'une Europe solidaire et sociale.

LA POSTE: DU "GRAND DIALO



DR

Les récents suicides de salariés de La Poste posent explicitement la question de la souffrance au travail, mais la direction de l'entreprise ne mesure pas l'ampleur du malaise. Elle accepte de renouer le dialogue social... sans remettre en cause sa stratégie et son management.

ENTRETIEN

AVEC

JOELLE ROEYE

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE L'UNION FÉDÉRALE DES CADRES CGT DE LA FÉDÉRATION DES ACTIVITÉS POSTALES ET DE TÉLÉCOMMUNICATIONS

Depuis 2002, La Poste a perdu plus de 90 000 salariés, passant de 330 000 à 240 000 agents, ce qui correspond à la suppression d'un emploi toutes les heures depuis dix ans ! Les dix mesures annoncées paraissent bien dérisoires au regard des attentes.

– **Options :** *Le 6 avril, les syndicats de La Poste ⁽¹⁾ ont quitté la réunion plénière organisée par la direction dans le cadre du « grand dialogue » instauré fin mars pour « renforcer la cohésion sociale et le bien-être au travail » après les récents suicides. Les organisations syndicales estiment que, en préalable à tout véritable dialogue, les restructurations et les suppressions de postes doivent être gelées...*

– **Joelle Roeye :** Tout à fait. La direction ne mesure pas la gravité et l'ampleur des dégâts causés par sa politique de destruction de l'emploi, de restructuration incessante des services et de réorganisation permanente du travail. Elle cherche des ajustements à la marge, assurant par exemple qu'elle va se montrer plus ouverte au règlement des cas personnels... Elle envisage aussi des discussions au niveau des métiers, alors que la verticalisation de la gouvernance rend impossible une réflexion cohérente sur cette question. En fait, face à l'urgence, c'est l'ensemble de l'organisation, du management et de la stratégie qui pose problème et doit être remis en cause. Les dix mesures annoncées paraissent bien dérisoires au regard des attentes. Depuis 2002, La Poste a perdu plus de 90 000 salariés, passant de 330 000 à 240 000 agents, ce qui correspond à la suppression d'un emploi toutes les heures depuis dix ans ! Cela se traduit par une situation que nous dénonçons depuis longtemps : l'instabilité des équipes et des situations des agents, sur fond d'intensification des charges de travail... car les objectifs de rentabilité, eux, ne cessent d'être revus à la hausse. La Poste étant une entreprise de main-d'œuvre et de services, les seules variables sur lesquelles nos dirigeants estiment pouvoir agir pour dégager de

la marge restent la masse salariale et le travail. Mais ils sont dans le déni de ce qui se passe sur le terrain, le Pdg, Jean-Paul Bailly, se contentant de dire que l'entreprise doit poursuivre son « adaptation ». Le climat risque donc de rester très tendu. Côté syndicats, une pétition commune circule ⁽²⁾, et la Cgt appelle à élargir la mobilisation à partir des cahiers revendicatifs dans les services pour que les négociations s'engagent vraiment et débouchent sur du concret.

– **Quelle est la situation exacte dans les services ?**

– Au quotidien, les salariés sont sans arrêt soumis à de nouvelles injonctions concernant leur travail ou leurs priorités. Ils sont soumis à une pression continue et ressentent une perte de sens de leur travail, au point de ne plus savoir si faire ce qu'on leur demande c'est vraiment bien faire son travail. Tous les métiers sont touchés, des facteurs – dont chaque geste est chronométré, qui doivent toujours en faire plus en moins de temps – aux cadres, contraints d'être les vecteurs d'une politique managériale qui leur est imposée sans avoir pu contribuer à l'élaborer, et qui se retrouvent en même temps victimes d'une course au résultat, à des objectifs inatteignables. Toujours frustrés, jamais gratifiés, les salariés finissent par perdre toute motivation, parfois pire. Le turnover reste très important, les Cdd représentent 10 % des effectifs de La Poste malgré les nombreuses actions en justice dont l'entreprise a fait l'objet, ce qui ne l'empêche pas d'ailleurs de recourir désormais massivement à l'intérim. Les services et les équipes sont éclatés, puis reconcentrés et réorganisés sans arrêt, et les cas de mobilité géographique contrainte se multiplient. Pour les cadres,

(1) Cgt, Sud, FO, Cfdt, Cgc/Unsa et Cftc.

(2) <www.cgt-fapt.fr/Assez-de-drames-ilfaut-des-actes>.

GUE" AU BRAS DE FER?

ces restructurations se traduisent aussi par une lutte contre la mise au placard et le déclassement, car de nombreux postes à responsabilité sont supprimés, et il ne reste de la place que pour ceux qui seront jugés les plus performants ou les plus zélés. Dans le Morbihan, par exemple, le nombre de directeurs d'établissement est passé de 34 à 17 en 2011. Ceux qui ont perdu leur poste se retrouvent adjoints ou derrière un guichet et doivent vivre avec ce sentiment d'échec, le plus souvent dans l'isolement. C'est le premier enjeu pour l'Ufc : permettre aux cadres de trouver des espaces d'échange et d'expression, de sortir de cet isolement. Les solutions à ces problèmes qu'ils croient personnels ne peuvent être que collectives. Ils doivent se mobiliser ensemble pour exiger une meilleure reconnaissance de leur investissement, pour que leurs salaires ou leurs carrières ne soient plus déterminés par leur seule capacité à dégraisser les effectifs ou augmenter les résultats au détriment de la qualité des services ou de la santé de leurs équipes. Les derniers bilans sociaux sont alarmants, du point de vue des accidents de travail, des arrêts maladie et même des congés longue maladie. Un « observatoire de la santé » a été mis en place en 2008, mais les risques psychosociaux inhérents aux mutations à marche forcée imposées par la direction n'ont pas pour autant été pris en compte. L'alerte lancée au printemps 2010 par le syndicat des médecins de prévention de La Poste n'a pas non plus été entendue. Les médecins dénonçaient une « situation alarmante » et préconisaient « des actions concrètes pour enrayer ce qui pourrait devenir un processus morbide ». En 2011, La Poste s'est contentée de provisionner 9 millions d'euros supplémentaires pour les congés longue maladie, et sa direction vient de s'engager à « écouter » les salariés, voilà où nous en sommes...

– **Pour les organisations syndicales, quelles devraient être les priorités d'un véritable dialogue social ?**

– Il s'agit à la fois de réaffirmer la culture de service public qui fonde le sens de notre travail et de rappeler que, quelle que soit l'activité d'une entreprise, le facteur humain doit en être la composante centrale. La direction doit d'abord ouvrir les yeux, relâcher la pression sur les salariés, en cessant toute suppression de poste ou

La Cgt milite pour remettre à plat l'organisation du travail, mais aussi les conditions de travail, le contenu et les finalités du travail. Nous sommes prêts à discuter à tous les niveaux, pour peu que les instances existantes soient en mesure de jouer leur rôle, ce qui n'est pas toujours le cas actuellement, par exemple pour les Chsct.

restructuration jusqu'à ce que la commission formée pour dresser un état des lieux [présidée par l'ancien secrétaire général de la Cfdt Jean Kaspar – Ndlr] remette son rapport en septembre prochain. La Poste doit d'urgence renoncer à une conception autoritaire et répressive du management qui a montré ses limites, même dans les entreprises les plus soumises à leurs actionnaires. Les syndicats travaillent à une plate-forme de propositions dont l'objectif est de remettre le travail et l'humain au centre des préoccupations, dans l'intérêt des salariés comme des usagers. Il faut redonner aux agents le pouvoir de s'exprimer et d'agir sur leur travail,

réinvestir partout en moyens financiers et humains pour faire du bon travail et reconstruire des perspectives. La Cgt milite pour remettre à plat l'organisation du travail, mais aussi les conditions de travail, le contenu et les finalités du travail. Nous sommes prêts à discuter à tous les niveaux, au local comme au national, pour peu que les instances existantes soient en mesure de jouer leur rôle, ce qui n'est pas toujours le cas actuellement, par exemple pour les Chsct. La direction doit également créer les conditions pour que se reconstituent de véritables réseaux de ressources humaines de proximité. Autant de chantiers urgents qui ne peuvent être ouverts sans un management basé sur le respect des individus.

– **Le projet d'actionnariat salarié est reporté de six mois, et l'Etat, principal actionnaire de la SA à capitaux publics La Poste, ne se prononce pas sur la crise actuelle. La Poste est-elle condamnée à devenir une SA comme les autres ?**

– La « carotte » prévue pour l'actionnariat salarié, déjà rejetée par l'ensemble des syndicats, ne peut en rien compenser les souffrances des postiers, restaurer la confiance ou les impliquer dans son projet. Les salariés attendent plutôt des réponses en termes d'emploi, de reconnaissance, de pouvoir d'achat. La Fapt et son Ufc exigent que les fonds prévus soient affectés à la revalorisation des salaires. Rappelons que, malgré la dette grecque, le groupe La Poste affiche des résultats financiers au-delà des prévisions : 931 millions d'euros de résultat d'exploitation en 2011 – hors dette grecque –, soit 478 millions net (+23%), malgré la suppression de 10 091 emplois... De ce fait, 105 millions de dividendes ont été versés à l'Etat et 31 millions à la Caisse des dépôts, quand chaque postier a touché 239 euros brut d'intéressement (56,8 millions en tout). L'Etat semble pour l'instant se satisfaire de la situation et ne rien vouloir changer au cap fixé par le plan Ambition 2015 : supprimer encore plus d'emplois pour rendre LPoste plus rentable, voire la privatiser... Pour notre part, nous entendons bien accentuer nos efforts pour transformer la colère qui se mêle à la souffrance et à l'écœurement dans les services en mobilisation unitaire pour réhumaniser Poste et imposer une autre répartition des richesses.

Propos recueillis par Valérie GÉRAUD



GAEL DUPRET / MAXPPP

SALAIRES

RENAULT: LES SALARIÉS VEULENT ROUVRIRE LES NÉGOCIATIONS

LA MOBILISATION SUR LES SALAIRES EST NOTAMMENT MARQUÉE PAR UNE MONTÉE EN PUISSANCE DES INGÉNIEURS ET CADRES, EXCLUS DE LA NÉGOCIATION SUR LES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES. COMME DANS L'ÉTABLISSEMENT DE RENAULT LARDY.

Le 21 mars dernier, près de mille quatre cents salariés de Renault, toutes catégories confondues, ont manifesté à Boulogne-Billancourt, devant le siège du constructeur automobile, pour demander la réouverture des négociations sur les salaires. Après plusieurs journées d'action depuis la proposition faite par la direction dans le cadre des Nao, les négociations annuelles obligatoires (voir Options n° 575), à la fin février, cette action a pris un relief particulier: la dernière fois, en effet, que les salariés s'étaient rassemblés à Boulogne, c'était le 9 février 2006, lors de l'annonce du contrat 2009 de Carlos Ghosn axé, comme l'a précisé Fabien Gâche, délégué Cgt central, «sur un taux de rentabilité encore plus fort et la satisfaction des principaux actionnaires».

A Renault Lardy, dans le département de l'Essonne, il faut remonter aux grèves de 1995 pour retrouver un tel niveau de mobilisation. Celle-ci a été notamment précédée, le 15 mars dernier, d'une action près du Technocentre, où six cents sala-

riés, de toutes les ingénieries du groupe Renault, se sont retrouvés sur le rond-point Georges-Besse autour du mot d'ordre: «Augmentez nos salaires, tous ensemble!» Trois bus avaient ainsi été affrétés de Lardy. Un tournant dans la mobilisation des ingénieurs et cadres? «En tout cas, explique Bernard Bachetta, secrétaire général de la Cgt Renault Lardy, nous constatons une montée en puissance

de leur implication dans ce type d'action: c'est une tendance réelle», favorisée notamment, assure-t-il, par un fonctionnement en intersyndicale (Cgt, Sud, Cfdt). Que propose précisément la direction de Renault? Une augmentation générale des salaires (Ags) de l'ordre de 3%, augmentations individuelles et augmentations liées à l'ancienneté comprises. Autrement dit, c'est une augmentation réelle d'à peine 1,6 à 1,7% qui est aujourd'hui sur la table pour ceux que l'on appelle les Apr (agents professionnels Renault). Une proposition qui ne concerne pas les ingénieurs et les cadres, exclus de la négociation, et dont la rémunération est totalement individualisée. «La part du salaire aléatoire non soumis à cotisations sociales a ainsi pris de l'ampleur. Le traitement dif-

Austérité

En pleine campagne nationale de la Cgt pour le développement de l'emploi industriel, le 21 mars a également été marqué par de multiples arrêts de travail et manifestations pour refuser, à l'instar des salariés de Renault, l'austérité salariale. Parmi ces actions:

- à l'appel des syndicats Cgt, Cfdt, FO et Cftc, huit cents salariés de Dassault se sont rassemblés devant le siège de la société, à Saint-Cloud, pour exiger une autre politique salariale;
- alors que des arrêts de travail avaient lieu en régions, quelque quatre cent cinquante salariés de Snecma, également mobilisés sur les questions salariales, se sont retrouvés devant le siège de leur entreprise à Courcouronnes.

férencié des catégories professionnelles en matière d'Ags a eu pour objectif de diviser les salariés entre eux.» C'est ce qu'a souligné Fabien Gâche lors de l'action devant le siège du constructeur. Seulement voilà : cela fait maintenant deux ans que les ingénieurs et les cadres ne perçoivent même plus l'équivalent des augmentations générales de salaire. Dans le même temps, précise la Cgt du groupe, chacune des dix rémunérations brutes les plus élevées est passée en moyenne de 32 820 euros par mois à 51 725 euros.

Comment en est-on arrivé là ? Parmi les explications notamment avancées : l'effondrement du montant des primes d'intéressement aux résultats financiers qui a été divisé par deux alors que, pendant quelques années, ces primes avaient permis à la direction de minimiser au maximum le montant des Ags. Mais ce n'est là que la partie immergée de l'iceberg. En réalité, souligne Bernard Bachetta, « *la montée en puissance des ingénieurs et cadres dans la mobilisation est la conséquence de la politique salariale du groupe* » dans sa totalité. Ainsi, si ces salariés ne touchent plus l'équivalent des Ags, les nouveaux embauchés ne se retrouvent plus dans le « parcours jeunes cadres », pour lequel la promesse d'une hausse de salaire compensant un bas niveau de rémunération à l'embauche n'a pas été tenue. A cela il faut ajouter un autre élément : le report de l'effectivité des augmentations en juin, et non en avril comme cela été le cas dans un passé récent, soit trois mois de perdus. « *Nous revendiquons le fait qu'ingénieurs et cadres soient réintégrés à la négociation portant sur les augmentations générales* », explique ainsi le secrétaire général de la Cgt de Renault Lardy.

Mais des augmentations générales portées à un autre niveau que celles proposées aujourd'hui dans le cadre des Nao, ce qui implique de rouvrir les négociations. Pour Fabien Gâche, il y a aujourd'hui, du côté des salariés, « *une aspiration à vouloir une autre politique salariale basée sur une autre conception de l'entreprise, dont la finalité vise autre chose que la recherche d'un niveau de rentabilité à court terme* »⁽¹⁾. A l'heure où nous écrivons, une nouvelle journée d'action doit permettre aux salariés de rassembler dans tous les sites du groupe afin d'envisager les suites à donner au mouvement : jusqu'à la réouverture des négociations salariales. ◀

Christine LABBE

(1) Le groupe Renault a réalisé 2 milliards d'euros de profits pour l'exercice 2011.

POLITIQUE ÉCONOMIQUE EUROPE : LE TRAITÉ NE PASSE PAS

La Confédération européenne des syndicats a rappelé, au début mars, son opposition au nouveau traité européen. Ce texte, considère-t-elle, imposera davantage d'austérité budgétaire en Europe et empêchera la relance de l'emploi. « *En adoptant ce traité, le sommet européen adopte la mauvaise stratégie* », a dénoncé sa secrétaire générale, Bernadette Ségol. « *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.* »

CONDITIONS DE TRAVAIL FAIRE CONFIANCE AUX SALARIÉS



JUSTIN LANE / MAXPPP

Dans une déclaration conjointe publiée le 22 mars, la Fédération internationale des travailleurs de la métallurgie, la Csi, ainsi que des Ong ont demandé à Apple de faire confiance à ses travailleurs et travailleuses pour contrôler les conditions de travail dans la fabrication de ses produits plutôt que de confier cette tâche à des organisations extérieures. Intitulé « *Give Apple Workers a Voice in their Future* », ce texte répond à la publication des résultats de l'audit réalisé par

Fair Labour Association (Fla) chez Foxconn, l'un des fournisseurs chargé du montage final de Apple. « *Une fois les vérifications terminées et le départ de Fla, le personnel de production dans les usines devra subir à nouveau les conditions brutales de travail qui lui sont imposées* », peut-on lire dans la déclaration. « *Ce sont les salariés eux-mêmes qui occupent la meilleure place pour s'assurer du respect des droits du travail et faire pression pour trouver les remèdes nécessaires.* »

LIBERTÉS SYNDICALES ÉGYPTE : LE DROIT DE CHOISIR SES REPRÉSENTANTS

Schlumberger, première entreprise mondiale de services à l'exploitation pétrolière, peut-elle refuser aux salariés le droit de choisir leurs représentants ? En mai 2011, au lendemain de la chute d'Hosni Moubarak, un syndicat indépendant s'est créé dans sa filiale égyptienne. Le jour même, la direction locale a réagi en renvoyant son secrétaire général, Mohamed Abd El-Rahman. Et le 3 juillet, date du congrès fondateur du nouveau syndicat, elle licenciat son président. Interpellées par l'Icem, la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie et des mines, les plus hautes instances de la multinationale française ont, dans un premier temps, laissé croire qu'elles étaient disposées à trouver une solution au conflit. Il n'en a jamais rien été. Aujourd'hui, l'organisation syndicale internationale passe donc à un niveau supérieur. Pour soutenir les travailleurs égyptiens, elle a décidé d'interpeller les clients de Schlumberger sur les pratiques sociales de la multinationale.

Protéger, défendre, reconnaître

“Emplois jeunes”? Changer de paradigme

Les Rencontres d'Options du 11 avril dernier ont porté sur le double thème de l'insertion et du travail des jeunes diplômés ; une préoccupation majeure au regard du contexte électoral et dans une conjoncture où, plus que jamais, l'enjeu de la jeunesse devrait s'imposer mais peine face aux fatalismes d'austérité. Comment tirer les leçons de l'échec des politiques menées et proposer des mesures novatrices pour changer de paradigme en ce qui concerne l'emploi des jeunes ?

Proposition d'une loi-cadre

Pour renouer avec le progrès social, la croissance, le financement de la protection sociale et se donner les moyens de sortir de la crise, l'Ugict-Cgt et l'Unef en appellent en commun à l'élaboration d'une loi-cadre pour l'emploi des jeunes, qui viserait à élever le niveau de qualification et à garantir l'accès à un emploi stable ; elle pourrait s'organiser autour de dix mesures, rassemblées autour de trois grands thèmes : protéger, stabiliser, reconnaître.

Débats et confrontations

Les tables rondes, tenues avec la participation de représentants de l'Apec, de l'Association des directeurs d'Iut, de la RH de France Télécom, de la Joc, de responsables syndicaux étudiants et salariés ainsi que de chercheurs, ont permis d'échanger, de débattre, de proposer. Une invitation à poursuivre...

GUILLAUME BONNEFONT / MAXPPP



SOMMAIRE

**JEUNES DIPLÔMÉS :
DIX PROPOSITIONS
POUR UNE LOI-CADRE**
PAGES 17-19

**RENCONTRES D'OPTIONS :
INSERTION PROFESSIONNELLE,
DE LA PRÉCARITÉ À L'EMPLOI
DURABLE**
PAGES 20-23

REPÈRES
PAGES 24-25

**RENCONTRES D'OPTIONS :
À L'ENTREPRISE,
LE LONG CHEMIN VERS
LA RECONNAISSANCE**
PAGES 26-29



Jeunes diplômés : dix propositions pour une loi-cadre

Les jeunes en insertion ne disposent d'aucune protection et sont exclus du Rsa, de l'assurance chômage comme des maigres aides accordées aux étudiants. Ils sont pourtant demandeurs d'emploi et doivent donc bénéficier de la couverture chômage durant la recherche de leur premier emploi et d'un suivi individualisé.

Pour la première fois, une génération s'apprête à vivre moins bien que ses parents. Pour la première fois, le pourcentage de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur recule. Aujourd'hui, ils devront attendre en moyenne l'âge de 27 ans pour accéder à un emploi stable, et 22,5% des moins de 25 ans sont au chômage. Ce décalage ne se rattrape pas : on sait que le salaire et la nature du premier contrat de travail déterminent l'ensemble du parcours professionnel. Cette précarité a ainsi pour conséquence, à terme, la précarisation de l'ensemble des salariés. Aggravé par la crise, le problème de l'emploi des jeunes a fait au fil des gouvernements l'objet de mesures toujours fondées sur deux principes : des incitations par des exonérations de cotisa-

tions sociales, et des contrats spécifiques. Ils se sont avérés aussi coûteux qu'inefficaces : les exonérations ont suscité des effets d'aubaine, des trappes à bas salaires et creusé le déficit de la protection sociale ; les contrats spécifiques ne donnent pas accès à un emploi stable. Alors ? Contestée massivement lors de la mobilisation contre le Cpe, invalidée dans ses résultats, la politique d'emploi des jeunes doit changer : les jeunes exigent l'égalité et le droit commun. L'état des lieux est clair : des propositions existent pour changer de paradigme et répondre enfin au défi de l'emploi des jeunes. Partant du principe que le chômage des jeunes n'a rien de fatal, l'Ugict-Cgt et l'Unef proposent de miser sur la jeunesse pour renouer avec le progrès social, la croissance, le ...

Jeunes diplômés : dix propositions pour une loi-cadre

- ... financement de la protection sociale et se donner les moyens de sortir de la crise. C'est pourquoi elles en appellent en commun à l'élaboration d'une loi-cadre pour l'emploi des jeunes, visant à élever le niveau de qualification et à garantir l'accès à un emploi stable. Cette loi pourrait se construire autour de dix mesures, rassemblées autour de trois grands thèmes : protéger, stabiliser, reconnaître.

Des mesures pour protéger

Stages, Cdd, intérim... les jeunes sont les champions des contrats précaires. Les politiques publiques n'ont pas pris la mesure de cette situation, et les jeunes en insertion ne bénéficient d'aucune protection, exclus du Rsa, de l'assurance chômage comme des maigres aides accordées aux étudiants. Alors que 50 % des pauvres sont des moins de trente ans, il y a urgence à agir. C'est pourquoi les deux organisations syndicales proposent :

Les moyens de l'Apec doivent augmenter sensiblement. On ne peut demander à la fois aux jeunes d'élever leur niveau de qualification et exiger quarante-deux annuités de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

1. – Une mesure spécifique d'aide financière aux primo-entrants sur le marché du travail dans le cadre de la recherche de leur premier emploi qualifié. Lorsqu'ils terminent leurs études, les jeunes cumulent déjà de multiples expériences et petits boulots et sont des demandeurs d'emploi comme les autres. Cette recherche doit être accompagnée d'un bilan professionnel et d'un suivi individualisé, ce qui nécessitera une augmentation sensible des moyens de Pôle emploi et de l'Apec.

2. – La prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite. Il faut faire cesser l'hypocrisie du système de protection sociale : on ne peut demander à la fois aux jeunes d'élever leur niveau de qualification et exiger quarante-deux annuités de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Les années d'études contribuent directement à la productivité du salarié. Elles doivent être prises en compte dans le calcul de la retraite.

3. – La protection des étudiants salariés. Alors que près d'un tiers des étudiants sont contraints de se salarier pour financer leurs études, les deux organisations revendiquent la mise en place d'une allocation autonome pour leur permettre de financer leurs études. A court terme, il est indispensable de protéger les étudiants salariés par un statut spécifique. Elles proposent que la loi crée un statut d'étudiant salarié pour tout jeune de moins de vingt-huit ans titulaire d'une carte d'étudiant. Ce statut doit prévoir une réduction horaire sensible sans réduction de salaire (au minimum vingt-huit heures payées sur la base d'un temps plein) et des congés de droit pour examens et révisions

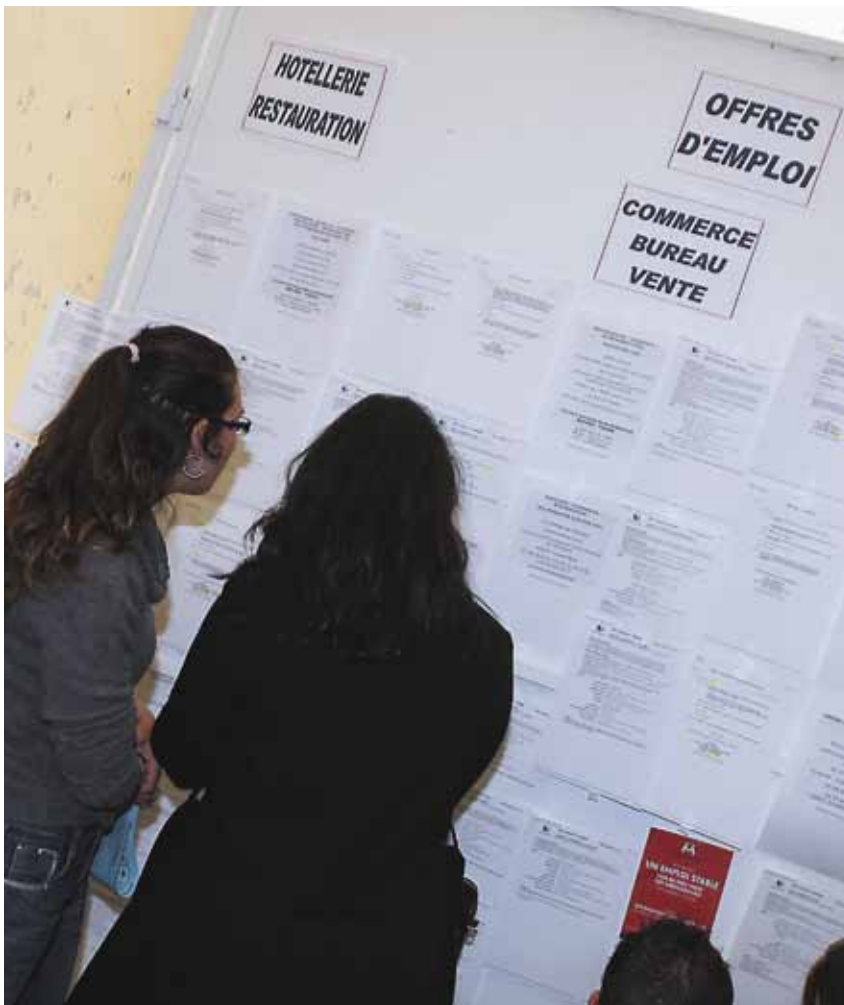
Des mesures pour stabiliser

Aujourd'hui seuls 36 % des jeunes diplômés bénéficient d'un Cdi pour leur premier emploi. Il s'agit très clairement d'inverser cette logique et de faire de cette exception la règle. C'est pourquoi les deux organisations syndicales proposent :

4. – La réglementation des stages. Il est nécessaire de combler un vide juridique majeur et de réglementer les stages dont l'utilisation abusive neutralise près de cent mille emplois. Il s'agit d'aligner le statut de stagiaire sur celui d'apprenti en prévoyant une rémunération, une protection sociale (cotisation maladie, chômage et retraite) et en garantissant le contenu formatif.

5. – De faire déboucher l'apprentissage sur un emploi stable. Aujourd'hui, seuls 36 % des apprentis sont recrutés en Cdi à l'issue de leur contrat. Elles proposent que la loi, qui oblige les entreprises de plus de deux cent cinquante salariés à recruter 4 % d'apprentis, les contraigne également à recruter au moins 70 % de leurs apprentis en Cdi à l'issue de leur formation.

6. – La modulation de l'imposition des entreprises en fonction de leur politique d'emploi. Il est temps de substituer aux exonérations de coti-



ERIC DULLIERE / MAXPPP



PHILIPPE CHEREL / MAXPPP

Il est temps de tenir un "Grenelle des qualifications" permettant, sur la base de minima interprofessionnels, actés par la loi aux niveaux licence, master, doctorat, de définir le salaire à l'embauche, non plus en fonction du type de poste occupé, mais du niveau de la qualification.

sations une modulation des cotisations sociales et de la fiscalité en fonction du niveau de recrutement de jeunes en Cdi, du maintien de seniors dans l'emploi et du niveau de bénéfice redistribué aux salariés. Il s'agit de faire de l'imposition un véritable levier économique au service du développement des qualifications.

7. – La titularisation des précaires dans la fonction publique. Avec 16,5% de contractuels, la puissance publique est aujourd'hui le premier employeur de précaires ; cette situation est symptomatique des contradictions des politiques publiques. L'Etat doit être exemplaire et titulariser ses 870 000 contractuels dans le prolongement de l'accord obtenu en 2011 par les organisations syndicales.

SEULS 36% DES JEUNES DIPLÔMÉS BÉNÉFICIENT D'UN CDI POUR LEUR PREMIER EMPLOI. IL FAUT D'URGENCE RÉGLEMENTER LES STAGES DONT L'UTILISATION ABUSIVE NEUTRALISE PRÈS DE CENT MILLE EMPLOIS ET CONTRAINDRE LES ENTREPRISES À RECRUTER UN NOMBRE CONSÉQUENT DE STAGIAIRES ET D'APPRENTIS.

8. – Le remplacement de tous les départs en retraite dans la fonction publique. La fonction publique constitue un levier de création d'emplois et, qui plus est, au service de l'intérêt général : remplacer tous les départs en retraite permettrait d'embaucher plus de soixante mille personnes chaque année.

Des mesures pour assurer la reconnaissance

Mieux formés, les jeunes sont pourtant moins bien payés que leurs aînés. Pour tenir notre rang dans la compétition mondiale, il nous faut miser sur l'emploi qualifié. C'est pourquoi les deux organisations syndicales proposent :

9. – La tenue d'un « Grenelle des qualifications » permettant, sur la base de minima interprofessionnels définis par la loi aux niveaux licence, master, doctorat, que le salaire soit défini non plus seulement en fonction du type de poste occupé mais selon la qualification et l'ancienneté du salarié.

10. – De lutter contre les discriminations à l'embauche et dans le déroulement de carrière. A cette fin, la loi devrait faire obligation à chaque entreprise de conclure des négociations sur les discriminations et de publier un bilan annuel. Il s'agit également de durcir les pénalités pour les entreprises ne respectant pas la loi. Les moyens de l'inspection du travail et du défenseur des droits doivent être renforcés. ◀

Insertion professionnelle : de la précarité à l'emploi durable

Si les diplômés restent mieux lotis que les jeunes sans qualification, le diplôme devient une protection insuffisante pour certains, confrontés à des parcours marqués par la précarité. Propositions pour inverser une logique qui pénalise les jeunes et, au-delà, tous les salariés.

ON ESTIME AUJOURD'HUI À CENT MILLE LE NOMBRE D'EMPLOIS NEUTRALISÉS PAR L'UTILISATION ABUSIVE DES STAGES. CERTES, LES STAGIAIRES PERÇOIVENT 30% DU SMIC DÈS LORS QUE LA DURÉE DE LEUR STAGE DÉPASSE DEUX MOIS. MAIS CETTE GRATIFICATION EST BIEN EN DEÇÀ DES BESOINS POUR VIVRE CORRECTEMENT. UNE INSUFFISANCE QUI S'ACCOMPAGNE D'UN DÉTOURNEMENT DE LA VOCATION MÊME DES STAGES.

L'insertion des jeunes diplômés, un million d'embauches en contrat à durée indéterminée avec reconnaissance des diplômes : le thème de la première table ronde, animée par Jean-François Bolzinger pour l'Ugict-Cgt, a permis à la fois de débattre de l'état des lieux des difficultés des jeunes diplômés à accéder à un premier emploi durable et des propositions concrètes formulées par les intervenants pour améliorer leur situation.

Dans un premier temps, Azwaw Djebara, vice-président de l'Unef (Union nationale des étudiants de France), a mis en lumière les résultats d'une enquête que l'organisation étudiante a menée dans le cadre de la préparation du récent sommet social. Des résultats qui laissent avant tout apparaître une dégradation de la situation de l'emploi des jeunes au cours des dernières années : aujourd'hui, le taux de chômage des moins de vingt-cinq ans atteint 22,5 %, contre 18 % en 2008, au début de la crise. Une étude de l'Afij (Association pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés) a par ailleurs montré que 36 % à peine des diplômés de 2009 avaient un emploi en avril 2010.

Un parcours marqué par la précarité

Au sein de la jeunesse, les plus diplômés sont mieux lotis que ceux qui n'ont aucune qualification ⁽¹⁾, ont insisté plusieurs intervenants. Ainsi, un jeune sur deux non qualifié est en emploi trois ans après la sortie du système éducatif, alors que 8 % des titulaires d'un master sont à la recherche d'un emploi deux ans après l'obtention de leur diplôme. Pour autant, la protection apportée par le diplôme s'avère de plus en plus insuffisante pour juguler la montée de la précarité : environ 30 % des jeunes diplômés ont accès à un contrat à durée indéterminée ; c'est le cas de 80 % des salariés. L'Unef a également fait l'analyse des politiques menées depuis trente ans : «*La question de l'emploi des jeunes a essen-*

tiellement été abordée sous l'angle du partage du chômage et non de l'emploi», a souligné Azwaw Djebara, avec en particulier des dispositifs jugés discriminatoires (contrat d'insertion professionnelle, contrat première embauche...) qui ont à la fois produit des effets de seuil et des effets d'aubaine.

D'où la nécessité, pour l'organisation étudiante, de formuler des propositions qui allient évolution des formations universitaires et protection des jeunes diplômés, dont le parcours d'insertion est marqué par une grande précarité. Parmi les propositions avancées : mieux encadrer et mieux rémunérer les stages. On estime aujourd'hui à cent mille le nombre d'emplois neutralisés par l'utilisation abusive des stages. Certes, les stagiaires perçoivent 30 % du smic dès lors que la durée de leur stage dépasse deux mois. Mais cette gratification est bien en deçà des besoins pour vivre correctement. Une insuffisance qui s'accompagne d'un détournement de la vocation même des stages. Vocation qu'il s'agit désormais de retrouver par une maîtrise du travail dans l'entreprise, la prise en compte d'une véritable dimension pédagogique, un meilleur suivi des stagiaires... Selon une étude de l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) menée en 2010 sur la situation des jeunes diplômés, à peine un tiers des jeunes diplômés déclarent avoir eu une proposition d'embauche à la suite d'un stage (*lire encadré page 22*).

Au-delà, pour tous, «*l'année 2012 sera très compliquée, avec une conjoncture économique très incertaine, en particulier au second semestre*». C'est ce qu'a souligné Pierre Lamblin, directeur du département Etudes et Recherches de l'Apec. Certes, les grandes entreprises se montrent relativement confiantes, avec des intentions d'embauche plus fortes. Mais tel n'est pas le cas des plus petites entreprises, davantage exposées à la crise et au manque de crédit, par conséquent à la fois plus pessimistes et pru-

(1) Sur les sept cent mille jeunes terminant leurs études chaque année, 17 % n'ont aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges.



ALORS QUE LA FRANCE SE CARACTÉRISE PAR UN FORT TAUX DE NATALITÉ ET L'AMPLEUR DES POLITIQUES PUBLIQUES, ELLE EST AUSSI LE PAYS QUI "MALTRAITE" LE PLUS SA JEUNESSE, CELUI OÙ TOUS LES INDICATEURS SONT AU ROUGE.

dentes. Si certains secteurs continueront d'être porteurs (aéronautique, filières des équipements électriques et électroniques...), d'autres, comme l'automobile, seront en souffrance. Dans ce contexte incertain, « *les jeunes diplômés, a expliqué Pierre Lamblin, sont davantage perçus comme un risque plutôt qu'un investissement, les profils recherchés par les entreprises faisant essentiellement partie de la tranche d'âge 30-35 ans, plus expérimentée* ». Tous ne seront pas logés à la même enseigne : « *L'année 2012 sera dure pour tout le monde. Toutefois, on peut dire que les jeunes diplômés sortant d'une école s'en sortiront mieux que ceux diplômés des universités* », que ce soit en matière d'insertion, de type de contrat ou de rémunération.

Atouts des Iut et insertion des "bac plus deux"

La formation d'origine, justement. Jean-François Mazoin, président de l'Association des directeurs d'Iut (institut universitaire de technologie), a montré comment celle-ci a un réel impact sur l'insertion professionnelle. Après avoir rappelé sur le marché du travail des métiers intermédiaires (bac plus deux, bac plus trois) et non de l'encadrement, le directeur d'Iut a dressé un état des lieux de la situation : sur deux millions d'étudiants environ, cent soixante mille sont en Iut (le double en Bts). Près de 80 % des titulaires d'un Dut (diplôme universitaire de technologie) poursuivent leurs études, selon plusieurs possibilités qui varient en fonction des spécialités (licence professionnelle, licence générale...). Certains établissements proposent la formation en apprentissage ; dans l'enseignement supérieur, 10 % des apprentis préparent un Dut. Une fois leur diplôme en poche, neuf jeunes sur dix sont dans la situation d'un emploi durable

deux ans après leur sortie. « *Au cours des dernières années, les bac plus deux s'en sont plutôt pas mal sortis* », a-t-il insisté. Il faut dire que, outre un taux de réussite plutôt élevé, lié en grande partie à la sélectivité à l'entrée de certaines filières (information-communication, techniques commerciales...), les Iut ont, pour Jean-François Mazoin, plusieurs atouts. En particulier, « *le diplôme universitaire de technologie est le seul diplôme à définition nationale de l'université française* ». Autrement dit, ses programmes sont établis au niveau national, dans des conditions pédagogiques nationales, avec une multiplicité de partenaires (université, partenaires sociaux...) qui construisent ensemble les référentiels de formation. « *Du coup, a souligné Jean-François Mazoin, les diplômés ont des compétences lisibles pour les employeurs, surtout pour les petites entreprises de 10-20 salariés pour qui le diplôme porte la marque d'une certaine confiance* ». Autres atouts : la répartition géographique des Iut qui, dans de nombreuses villes moyennes, constituent la seule représentation des universités, mais aussi la composition équilibrée de leur équipe pédagogique, associant enseignants-chercheurs, professeurs agrégés et intervenants extérieurs, issus notamment des entreprises.

Pour la direction de l'Ugict-Cgt, Sophie Binet a replacé le débat sur le terrain revendicatif. En ouvrant son propos sur un paradoxe : « *Alors que la France se caractérise par un fort taux de natalité et l'ampleur des politiques publiques, elle est aussi le pays qui "maltraite" le plus sa jeunesse, celui où tous les indicateurs sont au rouge* ». S'il est vrai que la question de l'emploi des jeunes a été aggravée par la crise, elle n'est pourtant pas nouvelle et a fait l'objet de nombreuses mesures au cours des vingt dernières années. Au mieux, ces mesures, extrêmement coûteuses, se sont

RENCONTRES D'OPTIONS

Insertion professionnelle :
de la précarité
à l'emploi durable

IL FAUT PRENDRE EN COMPTE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION DES JEUNES EN S'INTÉRESSANT AUX PÉRIODES D'INSERTION QUI CONSTITUENT LE POINT AVEUGLE DES POLITIQUES PUBLIQUES. EN LEUR PERMETTANT, PAR EXEMPLE, DE POUVOIR BÉNÉFICIER D'UNE COUVERTURE SOCIALE PENDANT LA PÉRIODE DE RECHERCHE D'UN PREMIER EMPLOI. AUJOURD'HUI, ILS SONT EXCLUS DU RSA OU DE L'ALLOCATION CHÔMAGE.

- ... révélées inopérantes. Leur analyse permet d'en repérer les deux leviers principaux : les dispositifs d'exonération de cotisations sociales et la mise en œuvre de contrats spécifiques (contrat d'insertion professionnelle, par exemple). Avec quels résultats ? Outre que ces dispositifs ont suscité des effets d'aubaine et des trappes à bas salaires, « ils ont de manière générale contribué à sortir les jeunes du droit commun », a rappelé Sophie Binet.

Lutter contre la précarité, anticiper la retraite

Dans ce contexte, il faut, pour l'Ugict-Cgt, « prendre en compte l'évolution de la situation des jeunes en s'intéressant aux périodes d'insertion qui constituent le point aveugle des politiques publiques ». En leur permettant, par exemple, de pouvoir bénéficier d'une couverture sociale pendant la période de recherche d'un premier emploi, alors qu'aujourd'hui ils sont exclus du Rsa ou de l'allocation chômage. Mais aussi en prenant en compte le temps d'études, qui contribue directement à la productivité du futur salarié, dans le calcul de la retraite. Principalement recrutés sur des emplois précaires, les jeunes doivent attendre l'âge moyen de vingt-sept ans pour accéder à un emploi stable. Dans le même temps, ils doivent totaliser quarante-deux années de cotisations pour pouvoir partir à la retraite à taux plein. Seule la prise en compte

des années d'études dans le calcul de la retraite – et non le rachat exorbitant d'années de cotisations – « pourrait faire cesser l'hypocrisie du système de protection sociale ».

« Nous visons ainsi la reconnaissance du temps de formation comme temps à part entière dans le parcours des individus », a ajouté le vice-président de l'Unef, en insistant sur le fait que cette période de formation bénéficie « à l'économie tout entière et à la société dans sa globalité ». Pour l'organisation étudiante, qui avait déjà émis cette idée lors d'un récent colloque du Cor (Conseil d'orientation des retraites), « cette démarche s'appuierait sur la création d'une cotisation symbolique pour la retraite, à l'instar de celle que les étudiants payent pour la Sécurité sociale, pour marquer la solidarité intergénérationnelle ». D'autres propositions ont par ailleurs été travaillées par l'Ugict-Cgt et l'Unef. Parmi elles : moduler l'imposition des entreprises en fonction de leur politique de l'emploi et titulariser les précaires dans la fonction publiques. Elles font l'objet d'une interpellation commune sur l'emploi des jeunes que les deux organisations ont fait parvenir aux candidats à l'élection présidentielle.

C'est sur la question des stages et des formations en alternance que l'essentiel du débat s'est focalisé. Il faut dire que ces différentes formes d'expérience en entreprise concernent un nombre conséquent d'étudiants : plus de cinq millions et demi de jeunes, tous niveaux confondus, sont sous le régime de l'alternance emploi-formation avec prédominance de l'apprentissage ; il y aurait par ailleurs entre 1,6 et 2 millions de stagiaires en France en 2011, ce qui correspond à une augmentation de 50 % en quatre ans. Une étude de la Dares a montré que sept mille jeunes avaient été

De l'expérience en entreprise... à l'emploi

Les stages et les formations en alternance sont-ils profitables à une insertion durable sur le marché de l'emploi ? En s'intéressant, en 2011, aux jeunes diplômés de 2010, une enquête de l'Apec apporte des éléments de réponse ⁽¹⁾.

- Les stages : ils peuvent être une porte d'entrée et aboutir dans certains cas à l'emploi, note l'Apec. En effet, un tiers des jeunes diplômés en emploi déclarent avoir eu une proposition d'embauche à la suite d'un stage ; pour la moitié d'entre eux, cette embauche s'est faite en Cdi. L'impact des stages n'est toutefois pas le même selon les catégories de jeunes diplômés. Il est plus fort pour les titulaires d'au moins un bac plus cinq et les diplômés d'écoles.
- Les formations en alternance : l'étude montre que, si 58 % des sortants à bac plus trois ont obtenu un contrat à durée indéterminée à l'embauche, 16 % seulement l'ont obtenu à la suite d'un contrat d'apprentissage. En revanche, ce type de formation aide le jeune à préciser son projet professionnel. En effet, 80 % des jeunes diplômés en recherche d'emploi ayant effectué une partie de leur cursus en alternance ont un projet professionnel précis ; c'est le cas de 70 % des jeunes diplômés dans leur ensemble. C.L.

(1) Les Jeunes Diplômés en 2010 : situation professionnelle en 2011.
A consulter sur le site de l'Apec : <www.apec.fr>, rubrique « Enquêtes Apec ».



“ NOUS AVONS DES DISCUSSIONS DIFFICILES AVEC LES ENTREPRISES QUI DEMANDENT D'ALLONGER LA DURÉE DES STAGES. POUR LE MOMENT, NOUS RÉSISTONS À CETTE DEMANDE TOUT EN SACHANT QUE CE SERA DE PLUS EN PLUS COMPLIQUÉ. LE STAGE DOIT ÊTRE CONSIDÉRÉ COMME UN ÉLÉMENT DE LA FORMATION ET NON COMME UN POSTE DE TRAVAIL ”

embauchés en Cdi entre mai 2009 et juin 2010, dans le cadre du dispositif de « prime à l'embauche d'un jeune stagiaire ». Principaux bénéficiaires du dispositif : des jeunes de 23 ou 24 ans ayant un niveau de formation relativement élevé (bac plus trois et plus) et ayant effectué un stage d'au moins six mois. L'Apec a par ailleurs montré que les propositions d'embauche en Cdi après un stage étaient relativement peu répandues.

Se battre pour faire respecter les compétences

« Nous sommes face à une contradiction permanente, a constaté Azwaw Djebara : les entreprises affichent la volonté d'attirer des jeunes diplômés en stage, mais en refusant de leur reconnaître la plénitude de leurs droits. » Plusieurs témoignages ont ainsi fait part de la faiblesse de la gratification des stagiaires (436 euros pour trente-cinq heures hebdomadaires de travail), des difficultés de vie quotidienne des étudiants (le logement, par exemple) et, plus globalement, de l'utilisation abusive des stagiaires. « Beaucoup d'efforts sont demandés aux jeunes diplômés qui arrivent en stage, peu aux entreprises », a ainsi souligné une militante Cgt travaillant dans une maison d'édition. En poursuivant : « Nous accueillons des jeunes juristes titulaires d'un mastère II ou d'un doctorat, peu rémunérés mais dont l'entreprise utilise à plein les compétences. Ils rédigent ainsi de vrais ouvrages vendus très chers. Certains d'entre eux n'acceptent pas ces conditions, et l'on peut voir des jeunes contraints de commencer leur vie professionnelle en saisissant les prud'hommes. Résultat, nous devons continuellement nous battre pour faire respecter les compétences. » Mémes abus concernant les apprentis, à qui l'on ne propose pas, d'ailleurs, de Cdi : « Là, ce qui

intéresse l'entreprise, c'est de rentabiliser la production d'ouvrages en les faisant tourner. »

Tout comme la vocation des stages, celle de l'alternance est aussi détournée. Si l'alternance peut effectivement être une solution pour certains, « les apprenants, a dénoncé un cadre de France Télécom militant de la Cgt, occupent de vrais postes de travail et sont considérés comme une main-d'œuvre bon marché ». Du côté des Iut, un stage de dix semaines en entreprise est prévu pour la préparation du diplôme. Mais, a précisé Jean-François Mazoin, « depuis deux ans, nous avons des discussions difficiles avec les entreprises qui demandent d'allonger la durée des stages. Pour le moment, nous résistons à cette demande tout en sachant que ce sera de plus en plus compliqué. Le stage doit être considéré comme un élément de la formation et non comme un poste de travail ». Dans le même esprit, l'alternance doit être vue comme une modalité pédagogique permettant d'offrir une multiplicité de parcours diversifiés.

Tous les intervenants ont également insisté sur la nécessaire mobilisation des équipes pédagogiques dans le suivi des jeunes en alternance. Parmi les propositions formulées par l'Ugict-Cgt et l'Unef : aligner le statut de stagiaire sur celui d'apprenti, « en prévoyant une rémunération, une protection sociale et en garantissant le contenu formatif » ; obliger par la loi les entreprises de plus de deux cent cinquante salariés à recruter 4 % d'apprentis (70 % en Cdi à l'issue de la formation). « Le regard que l'on porte sur la jeunesse, réduit à la notion de "risque" ou vu sous le seul angle sécuritaire, doit radicalement changer, a conclu Sophie Binet. Afin de considérer la jeunesse pour ce qu'elle est : un investissement pour l'avenir du pays. »

Christine LABBE

DONNÉES CHIFFRÉES A l'enseigne du déclassement...

Pour la première fois, une génération s'apprête à vivre moins bien que ses parents, et pour la première fois le pourcentage de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur recule. L'insertion et le travail des jeunes diplômés dans leur ensemble s'inscrivent à l'enseigne du déclassement. En attestent les données chiffrées disponibles dont nous faisons état.

Combien de jeunes diplômés sortent-ils chaque année de l'enseignement ?

Selon l'Ocde, le taux de scolarisation des 20-24 ans est élevé en France : • 43,3 %, dont 32,6 % d'entre eux poursuivent leurs études sans occuper d'emploi en parallèle (2008).

Parmi les sept cent mille jeunes achevant leurs études chaque année : • 17 % n'ont aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges

• 41 % ont un diplôme du secondaire (un Cap, un Bep, un bac ou équivalent) • 42 % sont diplômés de l'enseignement supérieur : 26 % du supérieur long (doctorats, Dea, Dess, mastère, écoles supérieures, maîtrises, licences) ; 16 % du supérieur court (paramédical et social, Bts, Dut, Deug).

Dares Analyses, février 2012.

Combien de temps leur faut-il pour trouver un premier emploi ?

Plus de la moitié des jeunes connaissent des épisodes de chômage au cours des trois premières années de vie active, un tiers y reste au moins six mois. Plus d'un an pour 36 % des non-diplômés.

Taux de chômage un à quatre ans après la sortie de formation initiale (4^e trimestre 2010) :

• Diplômé du supérieur : 10 % • Bachelier : 18,1 %
• Cap, Bep : 27,2 % • Peu ou pas diplômé : 45,1 %

Taux d'emploi un à quatre ans après la sortie de formation initiale (4^e trimestre 2010) :

• Diplômé du supérieur : 85,3 % • Bachelier : 71,8 %

• Cap, Bep : 65,1 % • Peu ou pas diplômé : 39,5 %.

Moins de la moitié des jeunes inscrits à Pôle emploi sont indemnisés.

Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est parmi les plus élevés des pays industrialisés : 22,5 %, alors que la moyenne dans l'Union européenne est de 20 % (Ocde).

Sur les soixante-quinze mille jeunes sortis sans diplômes de l'enseignement supérieur en 2004, seuls 65 % d'entre eux travaillent avec un salaire médian proche du Smic, 51 % sont en Cdi.

Dares 2011, Documents et Etudes n° 166.



FRANCK DUBRAY / MAXPPP

Etudes supérieures et secondaires

Etudes supérieures

• Non salariés : 6 % • Salariés du secteur privé ou des entreprises publiques : 72 %, dont intérim : 4 %, Cdd : 19 %, Cdi : 77 % • Salariés du secteur public : 22 %, dont contractuels en Cdd : 35 %, titulaires et contractuels en Cdi : 65 %

Etudes secondaires

• Non salariés : 3 % • Salariés du secteur privé ou des entreprises publiques : 82 %, dont intérim : 8 %, Cdd : 28 %, Cdi : 64 % • Salariés du secteur public : 15 %, dont contractuels en Cdd : 63 %, titulaires et contractuels en Cdi : 37 %

Peu ou pas diplômés

• Non salariés : 2 % • Salariés du secteur privé ou des entreprises publiques : 85 %, dont intérim : 11 %, Cdd : 33 %, Cdi : 56 % • Salariés du secteur public : 13 %, dont contractuels en Cdd : 66 %, titulaires et contractuels en Cdi : 34 %

Dares Analyses, février 2012.

Grandes écoles, facs, quelles conséquences ?

Statut dans l'emploi selon la nature du diplôme (promotion 2010) :

• Université : cadre ou fonctionnaire A : 55 % ; agent de maîtrise ou fonctionnaire B : 14 % ; employé ou fonctionnaire C : 31 %

• Ecole d'ingénieurs : cadre ou fonctionnaire A :

89 % ; agent de maîtrise ou fonctionnaire B : 4 % ; employé ou fonctionnaire C : 7 %

• Ecole de commerce : cadre ou fonctionnaire A : 71 % ; agent de maîtrise ou fonctionnaire B : 13 % ; employé ou fonctionnaire C : 16 %

Apec, Les Jeunes Diplômés de 2010, situation professionnelle en 2011.



● **Quinze millions d'élèves, apprentis, ou étudiants à la rentrée 2010.**
40,8% des jeunes de 18 à 25 ans sont encore scolarisés.
Taux de réussite au bac : 85,6% en 2010 et 2011.
Les jeunes quittent le système éducatif en moyenne à 21 ans.
Dares Analyses, février 2012.)

● **Combien sont-ils à choisir l'apprentissage ?**
Plus de 550 000 jeunes sont en alternance avec prédominance de l'apprentissage, à la fin 2010. Le nombre total d'apprentis a doublé en quinze ans pour atteindre 425 000 en 2009-2010. Un tiers d'entre eux restent dans leur entreprise d'accueil, mais 61% des jeunes sortis en 2004 ont occupé un emploi dès la fin de leur contrat.
Dares Entreprise et Carrières, n° 1089, du 27 mars au 2 avril 2012.

● **Pensent-ils pouvoir vivre mieux que leurs parents ?**
42% des 16-30 ne le pensent pas, dont 59% parmi les demandeurs d'emploi et 44% parmi ceux qui exercent une activité professionnelle.
Baromètre jeunesse Ifop pour le ministère de la Jeunesse et des Solidarités actives, septembre 2010.

● **Quel est leur intérêt pour l'engagement ?**
Une cause associative : 54%.
Militer dans un syndicat : 13%.
Dans un parti politique : 11%.
Baromètre jeunesse Ifop.

Combien sont-ils en contrats de professionnalisation ?

Cent vingt-quatre mille jeunes ont signé un contrat de professionnalisation en 2010. Plus de 70% d'entre eux ont un niveau supérieur ou équivalent au bac. Une étude de la direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares) du 15 mars dernier révèle que les entrées en contrat de professionnalisation ont augmenté en 2011, notamment au profit du tertiaire, des adultes et des plus diplômés. Une croissance de 17% en un an. Les moins de vingt-six ans représentent 81% des entrées. La proportion d'«adultes» connaîtrait en effet une croissance de 33% sur l'année. La Dares

Les stagiaires

● On estime entre 1,6 et 2 millions le nombre de stagiaires en France en 2011, soit 100 000 emplois camouflés.

Répartition des jeunes diplômés en recherche d'emploi, selon le nombre de stages effectués durant la formation : 1 stage : 21% ; 2 stages : 34% ; 3 stages : 23% ; 4 stages et plus : 22%.

Un tiers des jeunes diplômés déclarent avoir eu une proposition d'embauche après un stage. La moitié de ceux qui ont accepté a signé un Cdi.

Apec, Les Jeunes Diplômés de 2010, situation professionnelle en 2011.

● **Gratification des stages :**
436,05 euros pour trente-cinq heures hebdomadaires (sauf convention de branche). Entre fin avril 2009 et fin juin 2010, 7 245 stagiaires ont été embauchés grâce à la prime de 3 000 euros pour l'em-

Quels types d'emploi et de contrat ?

Seuls 38% des jeunes sortis du système scolaire en 2004 et ayant occupé au moins un emploi en trois ans ont d'emblée accédé à un Cdi. Le taux d'emploi à temps partiel chez les moins de vingt-cinq ans est passé de 3,9 à 23,2% entre 1975 et 2011.

Conseil d'Orientation de l'emploi, 2011.

Temps partiel et sous-emploi de un à quatre ans après la fin des études

Taux de temps partiel : • Diplôme supérieur : 10%
• Bacheliers : 21% • Cap, Bep : 22% • Peu ou pas diplômés : 24%.

Taux de sous-emploi : • Diplôme supérieur : 6%
• Bacheliers : 13% • Cap, Bep : 16% • Peu ou pas diplômés : 15% (*Dares 2011, Documents et Etudes, n° 166.*)

Statut d'emploi et type de contrat de travail de un à quatre ans après la sortie des études

Huit jeunes sur dix accèdent à leur premier emploi, en moins de 6 mois, rarement en Cdi, sauf pour les plus diplômés : • 31% pour les doctorants • 57% pour les diplômés d'écoles d'ingénieurs • 45% pour les mastères • 36% pour les bac plus quatre • 25% pour les bacheliers (*Dares 2011, Documents et Etudes, n° 166.*)

note une hausse du niveau de formation chez les 16-25 ans, avec une progression de 3% concernant le nombre d'entrants possédant au moins le bac (36% du total). En revanche, le nombre d'heures de formation est en diminution à 629 heures contre 660 en 2009, et la durée des contrats tend à diminuer : seuls quatre sur dix sont supérieurs à un an. Près de 80% des contrats sont signés dans le tertiaire (+19%) et 60% dans des petites structures, mais la part des entreprises de plus de cinquante salariés augmente de 27%.

Dares, Entreprise et Carrières, n° 1089, du 27 mars au 2 avril 2012.

bauche d'un jeune stagiaire, soit 20 millions d'euros. Soixante pour cent étaient de niveau troisième cycle ou école d'ingénieur, 55% ont été recrutée en tant que cadres. Des jeunes surdiplômés par rapport à la catégorie d'emploi qu'ils occupent après leur stage.

● Déclassement :

11% des stagiaires de niveau I (troisième cycle ou écoles d'ingénieurs) et 34% des stagiaires de niveau II (formation égale ou supérieure au niveau de la licence) ont été recrutés à des postes d'employés qualifiés. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont plus de chance d'être ainsi déclassées : 17% des femmes de niveau I et 46% de niveau II ont été embauchées sur des postes d'employées qualifiées.

Dares Analyses, février 2012.

A l'entreprise, le long chemin vers la reconnaissance

Les jeunes diplômés trouvent moins difficilement du travail que les moins qualifiés, mais à des conditions d'emploi marquées par la précarité et le déclassement. Pour se sentir à leur juste place dans l'entreprise et s'y investir, ils aspirent avant tout à une certaine reconnaissance.

LES ENQUÊTES MENÉES PAR LA JOC TÉMOIGNENT QUE, SI 80 % DES JEUNES SE DÉCLARENT ENTHOUSIASTES À L'IDÉE D'ENTRER DANS LE MONDE DU TRAVAIL, UNE MOITIÉ D'ENTRE EUX CRAIGNENT D'Y ÊTRE TRAITÉS COMME DES PIONS, INTERCHANGEABLES ET REMPLAÇABLES À TOUT MOMENT.

Près de la moitié des seize-trente ans qui travaillent pensent qu'ils ne pourront pas vivre mieux que leurs parents, c'est l'état d'esprit dont se fait régulièrement écho le baromètre Ifop pour le ministère de la Jeunesse. Les mêmes mots reviennent chez les jeunes salariés – ou en voie de l'être – quand ils évoquent leur rapport à l'entreprise: précarité, déclassement, fatalisme. Défiance... ou besoin de reconnaissance. Pour l'heure, ni *killers* ni *losers*, les jeunes semblent ne rien espérer de plus que ce à quoi leurs parents ont pu accéder sans problème: un projet professionnel inscrit dans un projet de vie, qui leur permette d'exister en toute indépendance, de fonder une famille et d'avoir une vie sociale, à l'entreprise comme au dehors. Compte tenu du contexte, cela leur semble déjà beaucoup. Stéphane Haar, président de la Jeunesse ouvrière chrétienne, constate qu'ils sont d'ailleurs malgré tout prêts à donner beaucoup de leur temps et de leur énergie pour exercer des responsabilités au travail et en tirer de la reconnaissance. Même en partant de rien. Et de raconter la mésaventure d'un ami, Vincent, vingt-six ans aujourd'hui: « Il a été embauché comme manutentionnaire intérimaire au smic, en dépit de sa licence en administration économique et sociale. Au bout de quatre ans, il avait gravi plusieurs échelons, pour se retrouver quatrième dans la hiérarchie de l'entreprise (de cinq cents salariés), toujours sous contrat d'intérim et au smic! Du jour au lendemain, pour cause de restructuration, il a été remercié malgré ses responsabilités et les compétences qu'on avait bien voulu lui reconnaître. Il se retrouve aujourd'hui à distribuer de la pub sur les pare-brise le week-end pour survivre. Il avait beau savoir que cette chute était possible, comment ne pas croire au moins une fois, surtout au début de sa vie professionnelle, que cela va valoir

le coup de s'investir, malgré la précarité et le faible salaire d'embauche? Après tout, son patron lui avait promis une meilleure situation s'il faisait ses preuves. »

La reconnaissance, cela passe par un contrat de travail et un salaire décent qui permettent de se projeter dans l'avenir, par de bonnes conditions matérielles de travail et un minimum de considération, mais, là encore, les enquêtes menées par la Joc témoignent que, si 80 % des jeunes se déclarent enthousiastes à l'idée d'entrer dans le monde du travail, une moitié d'entre eux craignent d'y être traités comme des pions, interchangeables et remplaçables à tout moment. Et leurs premières expériences professionnelles renforcent les désillusions et l'écœurement: « Le travail ne devient plus alors qu'un moyen de gagner de l'argent. Ils acceptent d'être considérés comme un outil de production, ne s'investissent pas non plus dans la vie sociale au travail, car ils savent qu'ils ne font que passer. Parfois obligés de quitter leur région, ils vivent d'autant plus mal cet isolement affectif. Ces premières expériences marquent pour la vie leur rapport au travail et au monde du travail. D'autant qu'ils ne connaissent rien de leurs droits et ne savent pas grand-chose de l'engagement syndical. Il y a tout à faire dans ce domaine... »

Le sociologue Michel Vakaloulis confirme que, même chez les plus diplômés, « les premiers contacts avec le monde du travail génèrent nombre de comportements "de précaution". La crise semble avoir banalisé leur statut de travailleurs jetables. Ils pensent que l'entreprise n'est pas capable d'avoir une vision de long terme sur son capital humain. De la même façon, s'ils sont prêts à s'engager dans le travail, ils sont beaucoup plus distants et réalistes vis-à-vis de l'entreprise, qu'ils savent périssable. Le travail ne leur apparaît



LES CONDITIONS D'EMBAUCHE, ET DONC AUSSI LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE, NE SONT PLUS DÉTERMINÉES QUE PAR LA LOI DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE. ON NE VAUT PLUS PAR SES QUALIFICATIONS OU PAR SON TRAVAIL, MAIS PAR LES FLUCTUATIONS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI QUI, EN CE MOMENT, TENDENT PAR AILLEURS TOUTES À LA BAISSÉ ET AU "LOW COST".

plus que comme une forme d'épreuve où ils doivent continuellement assurer leur employabilité. L'environnement professionnel leur apparaît par ailleurs très compartimenté, ils ont du mal à s'informer sur ce qui se passe dans leur entreprise et tout autant de difficultés avec la multiplication des liens de subordination et des priorités, qui rend d'autant plus complexe leur mobilisation et la valorisation immédiate qu'ils en attendent. Ils sont donc susceptibles de se démobiliser rapidement si l'entreprise ne s'avère qu'un centre de profit ne reconnaissant pas leurs efforts. Pour autant, le travail ne leur apparaît pas seulement comme un moyen de subsistance, ils y cherchent une forme d'épanouissement et un lieu d'expériences relationnelles. Ils veulent que la valeur de leur travail soit reconnue, qu'elle ait une utilité aux yeux des autres, collègues, clients, et à leurs yeux, évidemment».

Compétences gâchées, ambitions à la baisse, tensions intergénérationnelles...

Les modalités de l'insertion professionnelle pèsent sur les comportements, sur l'engagement professionnel, mais aussi sur les relations avec les salariés plus âgés, comme le remarque Fabrice Hallais, ingénieur à Bnp-Paribas et membre de la direction de l'Ugict : « Dans mon entreprise, pour être embauché, il faut d'abord passer le cap du recrutement... Sur cent vingt mille CV reçus l'an dernier, la Bnp a embauché trois mille personnes, mais elle a aussi accueilli trois mille cinq cents stagiaires et massivement recouru à l'apprentissage. Par ailleurs, les embauchés ont dû dans leur grande majorité accepter des postes déclassés malgré des diplômes de niveau minimum bac plus deux ou bac plus trois. Il arrive aussi, quand l'entreprise veut vraiment embaucher un candidat au profil recherché, qu'elle y mette le prix

et que le jeune salarié se retrouve mieux payé que ses collègues plus âgés et à compétences au moins équivalentes, ce qui n'est pas sans créer des tensions relationnelles dans certains collectifs de travail... Il faut dire, que malgré la situation difficile du point de vue de l'emploi, les jeunes diplômés qui en ont la possibilité ne restent pas dans notre entreprise, car ils y supportent mal les réorganisations de services et les changements de postes incessants, le management par mail à longueur de journée, et ne se sentent du coup pas très impliqués dans leur travail. A peine un tiers des salariés de la Bnp ont cinq ans d'ancienneté : est-ce le signe d'un rajeunissement des effectifs ou surtout d'un turnover hors norme qui devrait interroger le management de l'entreprise ? Certains jeunes embauchés réalisent rapidement que les promesses de leurs recruteurs ne pourront être tenues, et ils partent dès qu'ils se voient offrir de meilleures opportunités professionnelles. Ce qui me semble particulièrement problématique, actuellement, c'est que les conditions d'embauche, et donc aussi les perspectives de carrière, ne soient plus déterminées que par la loi de l'offre et de la demande. On ne vaut plus par ses qualifications ou par son travail, mais par les fluctuations du marché de l'emploi à un moment donné qui, en ce moment, tendent par ailleurs toutes à la baisse et au low cost. »

Laurent Depond, Drh de France Télécom, assure pour sa part que son entreprise est désormais en capacité de permettre à tous les profils de s'épanouir en son sein, depuis les « killers », prêts à s'investir sans compter et à sacrifier leur vie privée à leur ambition professionnelle, jusqu'à ceux dont le rapport au travail s'avère plus mesuré ou exige un autre rythme, qui veulent avant tout se sentir bien au travail : « Il arrive que les jeunes aient une relation désenchantée au travail, nous

...

A l'entreprise, le long chemin vers la reconnaissance

- ... faisons en tout cas tout notre possible pour que cela ne soit pas le cas avec ceux que nous recrutons, car nous espérons les intégrer durablement au sein de nos collectifs de travail. Nous essayons d'instaurer des relations de confiance avec les jeunes diplômés dès leurs années de formation, en allant à leur rencontre dans les écoles. Je ne saurais dire si les jeunes se caractérisent par une relation nouvelle au travail, même s'ils ont des codes ou des fonctionnements différents. C'est vrai, par exemple, qu'ils sont en attente de retours immédiats quant à leur action dans l'entreprise, ce qui va à l'encontre de nos fonctionnements traditionnels. L'absence de gratification immédiate a tendance à les plonger dans le doute, et ils peuvent avoir la tentation de se rétracter ou de s'isoler. Mais nous avons, ces derniers temps, un très faible taux de départ des nouveaux embauchés, nous espérons donc être sur la bonne voie.»

LES DIRECTIONS ENCOURAGENT LE CHACUN POUR SOI, QUI NE FAVORISE NI L'ÉCHANGE, NI LA MISE EN VALEUR D'UNE ÉTHIQUE DU TRAVAIL, NI LES PRISES EN CHARGE COLLECTIVES DES PROBLÉMATIQUES AUTOUR DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL. CELA GÉNÈRE AUSSI DES TENSIONS ENTRE GÉNÉRATIONS

La dégradation des conditions d'emploi des jeunes pèse sur tous les salariés

Dans la salle, les participants aux Rencontres témoignent eux aussi, malgré la diversité des profils des jeunes, de la dégradation générale des conditions d'emploi. A l'embauche, mais aussi pour l'ensemble des salariés, la fragilité des collectifs de travail rendant encore plus difficile l'engagement professionnel des plus jeunes dans une relation constructive au travail. Qu'ils soient eux-mêmes des jeunes salariés ayant connu des conditions difficiles d'intégration dans l'entreprise, des formateurs, des cadres ou des ingénieurs en poste depuis longtemps et qui accueillent des jeunes dans leurs équipes; qu'ils soient confrontés à la difficulté d'aborder les jeunes diplômés dans le cadre de leur engagement syndical, tous constatent que le contexte économique et la gestion à court terme des entreprises pèsent sur les mentalités et les comportements. Jean, ancien enseignant en école d'ingénieur, rappelle par exemple que les cursus des grandes écoles continuent dans leur majorité de faire l'impasse sur le droit du travail et le droit social, laissant les jeunes fort peu armés face au discours ultralibéral dominant. Philippe, cadre à la Sncf, souligne que les entreprises tiennent de grands discours sur le retour du collectif et de la convivialité au travail mais que, dans la réalité, elles font tout pour supprimer les espaces où les salariés pourraient se rencontrer, échanger, mais aussi parler de ce qu'est leur travail ou de comment l'améliorer. Stéphane, ingénieur chez Thales (85 % d'ingé-

nieurs), se fait l'écho d'une organisation du travail plus ambitieuse, où des échanges quotidiens par petits groupes permettent au contraire de structurer des collectifs, d'intégrer les nouveaux arrivants et de faire que chacun, en fonction de son individualité, contribue à l'avancée du travail collectif. « C'est rendu possible par une autre conception du management, basée sur la confiance et sur la souplesse. Après trente ans d'individualisation forcée au travail, c'est un modèle d'organisation et de management personnalisé qui plaît à tous et en particulier aux jeunes, mais qui reste exceptionnel... » En effet, la réalité du travail reste marquée par le stress, la course à la réduction des coûts et à la productivité. L'entreprise française reste plombée par des pratiques jugées archaïques ailleurs: le présentisme à outrance, la réunionite aiguë, le culte de l'indicateur et du reporting en temps réel, l'évaluation individuelle au résultat, etc. Pas forcément les modes de management les plus souples et les plus innovants pourtant parfois vantés dans certaines écoles de commerce, plus à l'écoute de la réflexion et des expériences dans ce domaine, ce qui d'ailleurs n'est pas sans inciter les jeunes les plus en confiance d'aller tenter leur chance ailleurs qu'en France. Irène, ingénieure à CggVeritas, souligne aussi que ces pratiques, qui se sont figées, voire radicalisées, s'avèrent d'autant plus destructrices que les référents collectifs qui permettaient d'en relativiser l'impact – comme les grilles de reconnaissance de qualification – sont de moins en moins respectés: « Les directions encouragent le chacun pour soi, qui ne favorise ni l'échange, ni la mise en valeur d'une éthique du travail, ni les prises en charge collectives des problématiques autour de l'organisation du travail [...]. Cela génère aussi des tensions intergénérationnelles et nous incite à réfléchir à des systèmes qui permettraient à la fois la reconnaissance des qualifications, de l'ancienneté et de l'expérience, des responsabilités, mais aussi la qualité et la complexité du travail plus que sa productivité. »

Reconnaître la dimension collective et la place de chacun

Les salariés font comme leurs employeurs, ils pèsent les avantages et les inconvénients de leur engagement au travail. Les jeunes ne sont pas plus que les autres des mercenaires individualistes ou des moutons masochistes, ils arrivent dans un marché du travail sinistré et dans des entreprises où les solidarités ne sont plus ce qu'elles ont pu être... Ce qui favorise la généralisation du dumping social, de la précarité et tend même à exclure les moins qualifiés de toute forme d'emploi. Comment, dans ce contexte, reconstruire des solidarités et être à la hauteur des enjeux pour l'ensemble du salariat? « Les jeunes sont peut-être plus attachés que les générations précédentes à l'attention que l'on



LES JEUNES SONT PEUT-ÊTRE PLUS ATTACHÉS QUE LES GÉNÉRATIONS PRÉCÉDENTES À L'ATTENTION QUE L'ON PORTERA À LEUR INDIVIDUALITÉ, À LA RECONNAISSANCE DE LEUR ENGAGEMENT DANS LE TRAVAIL PLUTÔT QUE DANS L'ENTREPRISE. MAIS IL N'Y A AUCUNE RAISON POUR QU'ILS NE PUISSENT PAS LES EXPRIMER ET LES FORMALISER DANS LE CADRE D'ENGAGEMENTS ET DE MOBILISATIONS COLLECTIVES

portera à leur individualité, à la reconnaissance de leur engagement dans le travail plutôt que dans l'entreprise, estime la secrétaire générale de l'Ugict, Marie-José Kotlicki. Mais il n'y a aucune raison pour que leurs préoccupations entrent en conflit avec celles des autres salariés, pour qu'ils ne puissent pas les exprimer et les formaliser dans le cadre d'engagements et de mobilisations collectives. Bien au contraire, ils représentent un levier et une force dont le syndicalisme a besoin. Il est dans l'intérêt de tous de défendre les conditions de vie, de travail et d'emploi des jeunes entrants dans l'entreprise, car si leur situation détermine leur futur parcours, elle détermine aussi l'évolution des conditions d'emploi de tous.»

Il s'agit donc pour le syndicalisme de se battre avec les jeunes pour une insertion de qualité dans le monde du travail. En agissant d'abord en amont, sur les dispositifs d'aide à l'embauche des jeunes, comme le propose l'Ugict, afin de supprimer les effets d'aubaine. «Les entreprises qui offrent ce type de contrats aux jeunes pour limiter leurs cotisations sociales ou leurs charges fiscales ne les embauchent pas pour de bonnes raisons. D'ailleurs, elles ne les gardent pas, rappelle Marie-José Kotlicki. On estime par exemple que les stagiaires occupent l'équivalent de cent mille véritables emplois à temps plein. Ces dispositifs sont coûteux et inefficaces.» L'Ugict veut donc interpellier les pouvoirs publics pour peser sur le comportement des acteurs économiques, en imposant de remettre à plat ces dispositifs, mais aussi de porter un autre regard sur les qualifications et leur reconnaissance, qui permette d'instaurer des niveaux minimums d'embauche.

Les entreprises ne peuvent persister à exiger des jeunes qu'ils soient surqualifiés, qu'ils aient une bonne connaissance de leur fonctionnement, de l'expérience si possible... et leur proposer des salaires d'embauche à la baisse d'année en année. L'Ugict n'a jamais cessé de travailler avec les organisations de jeunes et ne cesse de s'adresser aux jeunes salariés pour essayer d'inverser la tendance. Elle avance des pistes de réflexion et une série de revendications qui pourraient faire l'objet d'un «Grenelle des qualifications» réunissant partenaires sociaux et pouvoirs publics et permettre de prendre des mesures concrètes rapidement. Par exemple d'intégrer les niveaux d'études licence, mastère, doctorat issus de la dernière réforme universitaire dans les référents professionnels. Les entreprises pourraient aussi être incitées à plus de transparence quant à leur politique salariale à l'embauche, à leur politique d'intégration des jeunes en termes de stabilité des statuts, d'accès aux droits collectifs. «C'est aussi à cette condition que l'on enrayera la fuite d'un nombre croissant de jeunes diplômés vers l'étranger alors que, d'ici dix ans, le quart – voire la moitié – du salariat va devoir être renouvelé du fait des départs massifs à la retraite. Cela devrait constituer un enjeu de taille pour l'entreprise, c'en est un pour le syndicalisme. Il n'y a pas de fatalité, la jeunesse doit se battre pour voir ses qualifications et son potentiel reconnus, pour imposer sa place dans les collectifs de travail et tirer l'ensemble du salariat vers le haut. C'est le sens de notre démarche, et nous n'entendons pas relâcher la pression.»

Valérie GÉRAUD



YVES SALVAT / MAXPPP

MONDIALISATION FATALE CONCURRENCE?

LES 2, 3 ET 4 AVRIL DERNIERS, DEUX CENT CINQUANTE SYNDICALISTES DU MONDE ENTIER SE SONT RETROUVÉS POUR LE PREMIER COLLOQUE INTERNATIONAL DES CENTRES D'APPELS. PERSPECTIVES.

Comment défendre l'emploi et lutter contre la peur de l'autre lorsque, d'un tout petit clic, les employeurs peuvent, en quelques secondes, faire migrer l'activité à trente ou à trois mille kilomètres? La question semble inextricable. Elle est celle qu'affrontent tous les jours les militants syndicaux des centres d'appels. Un secteur où ni les coûts de transports, ni la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ne peuvent être invoqués pour combattre les externalisations. Partout, les télécommunications sont devenues bon marché. Et, dans les régions européennes en crise comme sur la rive sud de la Méditerranée, des centaines de millions de jeunes diplômés sont à la recherche d'un emploi; prêts, faute de mieux, à se faire embaucher pour des salaires dérisoires: 400 euros par mois sans

véritables droits syndicaux, sans reconnaissance officielle des maladies professionnelles, sans la présence d'un corps d'inspecteurs du travail constitué... Si l'on ajoute à cela les aides à l'installation et les exonérations fiscales qui coulent à flots, le pari semble impossible à relever. Et pourtant, c'est pour s'y atteler que, sur l'invitation de la Fédération Cgt des sociétés de services et de Sud-Ptt, deux cent cinquante syndicalistes se sont retrouvés, au début d'avril dernier, à la Bourse du travail de Saint-Denis pour le premier Colloque international des centres d'appels. Certains étaient militants de l'une ou l'autre de ces deux organisations, délégués de la Cfdt, de la Cgc, de l'Unsa ou de la Cftc. D'autres venaient de Belgique, du Maroc, de Hollande, d'Argentine,

de Tunisie, d'Italie, d'Afrique du Sud, du Sénégal ou encore de Madagascar. Beaucoup étaient membres d'organisations affiliées à la Ccs, la Csi et Uni, une organisation qui avait mandaté l'un des siens pour y être représentée; quelques-uns ne l'étaient pas. Quoi qu'il en soit, tous étaient venus avec le même souci: imaginer ensemble les bases d'un réseau syndical international capable de contrer la concurrence dans laquelle les multinationales voudraient plonger les salariés. La tâche n'est pas aisée. Les militants présents le savaient. «*Le modèle à inventer doit se conjuguer avec les structures existantes sans rien lâcher sur l'activité syndicale nationale et en entreprise*», expliquera Philippe Samek, secrétaire permanent de la Centrale nationale des employés, la plus importante organisation syndicale de Belgique francophone. Quelles expériences les militants syndicaux des centres d'appels peuvent-ils faire valoir pour la défense des garanties collectives dans les entreprises qui sont les leurs? De quelles pratiques peuvent-ils témoigner

pour permettre la structuration de la défense collective des personnels? Telles sont quelques-unes des questions, ajoutera-t-il, que le mouvement syndical doit apprendre à mutualiser. «*Toile*» ou «*carrefour d'échange*», quel que soit le nom choisi, c'est un lieu de partage et «*d'évaluation des pratiques*» dont les salariés à travers le monde ont besoin, assurera-t-il encore, s'ils veulent, dans cette industrie mondialisée, défendre partout l'emploi et leurs conditions de travail.

Une cartographie des entreprises...

Dire que les syndicalistes présents ont d'emblée apporté des réponses serait mensonger. Stress, troubles auditifs et du sommeil, mépris du travail et des qualifications: c'est d'abord un constat des effets délétères d'organisations du travail partout sous tension permanente qu'ils ont proposé. Mais quand ce n'est plus seulement de Dakar ou de Tananarive que s'affirme la nécessité de faire respecter tout une profession mais aussi de Suisse, pays où, attirées par une législation sociale et commerciale plus favorable, des sociétés allemandes externalisent leurs services, tout ne devient-il pas possible? La concurrence entre tous n'est pas fatale, assurera Xavier Burot, secrétaire de la Fédération Cgt des sociétés d'études. «*Le patronat en use, mais rappelons-nous qu'un million de téléconseillers travaillent toujours en Grande-Bretagne alors que les délocalisations en Inde, en Egypte ou en Afrique du Sud vont bon train*», dira-t-il. Un million ici, des centaines de milliers ailleurs: «*En devenant des lieux stratégiques de la relation client, nous sommes chaque jour plus forts que nous le croyons*», assurera Sylvie Levisse, responsable de production dans un centre de relation client du groupe Actissia, déléguée syndicale Cgt et élue au CE. Demain? Au terme de cette rencontre, décision a été prise de réaliser une cartographie des entreprises du secteur précisant leurs capitaux, leurs filiales et leur réalité syndicale afin de mutualiser et de renforcer au plus vite l'information, et empêcher ainsi que l'activité se déplace au gré des mouvements revendicatifs pour la défense des droits et des garanties collectives des salariés partout dans le monde. «*Nos patrons mondialisent la précarité et les méthodes de management [...]. Nous, nous construisons un réseau international des centres d'appels pour défendre ensemble nos intérêts communs: les salaires, les conditions de travail et les libertés syndicales*», ont déclaré les militants syndicaux réunis. ▶

Martine HASSOUN

MAROC TOTAL CALL POUR L'EXEMPLE

C'EST UN MOUVEMENT D'UNE AMPLEUR INÉGALÉE QUI A ÉTÉ ORGANISÉ LE MOIS DERNIER CHEZ TOTAL CALL, CENTRE D'APPELS DE FREE DÉLOCALISÉ À CASABLANCA.

«**U**ne lutte exemplaire.» C'est par ces mots que la Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications Cgt a apporté son soutien, au début avril, aux salariés de Total Call de Casablanca. Des personnels qui, depuis le 26 mars, étaient en grève contre les licenciements abusifs, pour la réduction des cadences et la reconnaissance des maladies professionnelles, pour le respect des jours fériés, la revalorisation de leur rémunération et le respect des droits syndicaux. Emploi, salaires et libertés syndicales: tout, dans cette

affaire, assurait l'organisation, illustre «*les conséquences de la stratégie des opérateurs et de leurs sous-traitants qui vise avant tout à préserver, voire augmenter leurs marges en faisant de l'emploi et des salaires la variable d'ajustement*».

Première destination des centres d'appels francophones *off-shore*, le Royaume chérifien compte aujourd'hui quelque trente



JOELLE VASSORT / MAXPPP

Les jeunes diplômés espèrent autre chose que de pouvoir s'acheter des PlayStation, ils veulent travailler dans des conditions décentes, que les entreprises reconnaissent leurs compétences.

mille téléconseillers, soit quatre fois plus qu'en 2004, dont la quasi-majorité est hautement diplômée. Officiellement, le taux de chômage est là-bas de 9,1%. En réalité, selon le Haut Commissariat au Plan marocain, 24,5% des jeunes «*se retrouvent en situation de chômage à la suite de l'obtention d'un diplôme*». De perspective d'emploi dans la fonction public, ils n'en ont plus. Les projets d'immigration sont de plus en plus difficiles à imaginer. C'est dans ce vivier que les multinationales recrutent les candidats pour un salaire mensuel moyen de 400 euros pour quarante-quatre heures de travail par semaine, avec des temps de pause réglementaires de trente secondes entre deux appels. Lancé il y a quelques années à grand renfort de publicité par un patronat inquiet de son image, le label attestant de pratiques sociales responsables des centres d'appels a bien peu d'effet encore sur les méthodes managériales en vigueur sur les plateaux où œuvrent les téléconseillers. Pas plus qu'ils ne respectent les droits syndicaux, les employeurs ne cherchent à résoudre l'explosion des maladies auditives, le stress et les affections respiratoires.

«*Que faudra-t-il pour qu'ils entendent que, après trois ou cinq ans d'expérience, les jeunes diplômés qu'ils embauchent espèrent autre chose que de pouvoir s'acheter des PlayStation, qu'ils veulent travailler dans des conditions décentes, que les entreprises reconnaissent leurs compétences, reconnaissent leurs métiers et le droit de s'exprimer?*» demandait, le 4 avril à Saint-Denis, Imad Zerouh, le tout jeune secrétaire national des syndicats des centres d'appels de l'Ugta. Un militant qui préside aujourd'hui l'association Fes Shore and Consult, un centre d'appels qui a pour objet la réinsertion des salariés licenciés pour raison syndicale. M.H.

UGICT

Calendrier

• Santé (I)

« 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 avait lieu le vendredi 27 avril à Neuchâtel, en Suisse.

• Santé (II)

L'Adelf (Association des épidémiologistes de langue française) organise un colloque sur le thème : « Epidémiologie sociale et inégalités de santé. » Il se tiendra à Toulouse, les 15 et 16 mai 2012, à l'Hôtel-Dieu Saint-Jacques.

• Ugict-Cgt

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

• Colloque

Les XIX^{es} journées d'études longitudinales dans l'analyse du marché du travail porteront sur « Mobilités et changements de catégories ». Parmi les thèmes traités : la mobilité sociale intergénérationnelle ; les stages en cours d'études et l'insertion professionnelle ; les mobilités dans la galaxie des professions intermédiaires... Ces journées se tiendront à Caen, les 24 et 25 mai 2012.

• Travail

L'Institut régional du travail d'Aix-en-Provence et le Lest-Cnrs organisent un colloque sur les jeunes et le travail. Il aura lieu les 4 et 5 octobre, à l'hémicycle du conseil régional Paca, à Marseille.

Formations

• Retraites

Du 11 au 15 juin 2012, l'Ugict-Cgt organise un stage « Retraites » au centre Benoît-Frachon à Gif-sur-Yvette, alors que la refonte totale de notre système de retraite est à l'ordre du jour de l'élection présidentielle et qu'un débat national a été fixé par la loi au premier semestre 2013. Objectif de cette session : permettre à un maximum de militants de maîtriser les nouveaux enjeux de la retraite, notamment les notions de « prestations et cotisations définies ». En savoir plus à l'adresse suivante : <v.specq@ugict.cgt.fr>.

• Management

Du 24 au 29 juin 2012, l'Ugict-Cgt organise un stage « Pour un autre management, construire un management alternatif ». 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. Parmi les thèmes traités : les formes et les dérives du management actuel ; la place du management dans l'environnement économique (mondialisation, transformation des stratégies et de l'organisation des entreprises...) ; les problématiques de l'évaluation et de la responsabilité et les droits nouveaux à conquérir... Cette session se déroulera à l'Institut du travail de Strasbourg. En savoir plus au 01 48 18 81 25.

la revue des revues

Travail C'est au travail des jeunes que s'intéresse le dernier numéro de *Travail et Changement*, la revue de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail). Trois thèmes principaux en constituent le sommaire : concevoir l'activité ; préserver la santé ; adapter le management. « Chaque époque juge ses jeunes. La nôtre pense qu'ils seraient moins engagés dans le travail que leurs aînés, alors que c'est l'inverse qu'ils expriment, avec de fortes attentes et exigences », note le directeur général de l'Anact. La revue propose ainsi quelques pistes pour y répondre. *Travail et Changement*, n° 342, mars-avril 2012.

Recherche « A » comme autonomie, « B » comme budget de la recherche, « C » comme conflits d'intérêt... « P » comme précarité... Dans un récent numéro, la revue *La Recherche* scrute les questions de la politique de recherche en France sous la forme d'un abécédaire. Du fait de sa lisibilité, la formule est attractive tout en abordant un certain nombre de questions de fond. Parmi elles : l'effort de recherche par rapport au Pib fixé à 3 % par l'Union européenne en 1999. Mais, au rythme de progression enregistré aujourd'hui en France, l'objectif, note la revue, sera atteint en... 2172 ! « Recherche et université, les questions qui fâchent », *La Recherche*, n° 462, mars 2012.

Education Dans un article intitulé « Aux larmes, lycéens », Annette Wieworka, directrice de recherche au Cnrs, fait, dans la revue *L'Histoire*, une analyse très intéressante des nouveaux programmes d'histoire au lycée, mis en place depuis la rentrée 2011. Elle en pointe en particulier une dérive : « La conception qui émane des nouveaux programmes, explique-t-elle, [est] une conception compassionnelle d'une histoire tendant à faire communier les adolescents dans la douleur du passé. » *L'Histoire*, numéro spécial, n° 373, mars 2012.

Chine *Chronique internationale*, revue de l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales), consacre un article, dans son édition de janvier 2012, à la Chine. Quelles avancées pour les négociations collectives et la réforme des syndicats ? Telles sont les questions posées alors que, comme le rappelle Chloé Froissart, maître de conférences en études chinoises à l'université Rennes II, « à l'été 2010, la Chine [a été] secouée par une vague de grèves sans précédent qui a marqué un saut à la fois qualitatif et quantitatif dans les actions collectives menées par les ouvriers chinois ». *Chronique internationale de l'Ires*, n° 134, janvier 2012.



EMPLOI UN NOUVEAU DÉPART POUR L'APEC

CONFIRMÉE DANS SES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC,
L'APEC AFFICHE SA VOLONTÉ DE SERVIR
À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS.

Qui aurait cru, il y a un an seulement, que l'Apec placerait la sécurisation des parcours professionnels au cœur de ses missions? Le 7 mars dernier, syndicats, patronat et représentants de l'Etat se sont accordés sur ce principe défendu par les représentants de l'Ugict au conseil d'administration. Principe qui, demain, dans le cadre du mandat de service public qui vient d'être signé, guidera les activités de l'Association pour l'emploi des cadres. Selon les termes de la nouvelle convention qui vient d'être ratifiée, le retour à l'emploi des ingénieurs et cadres, la réduction des risques professionnels qu'ils encourent et la préparation et l'anticipation de leurs évolutions de carrière sont confirmés comme l'un des axes majeurs de l'activité de l'Apec. Trois autres priorités sont affichées: la mise en place d'un programme d'étude et de veille, la sécurisation des recrutements des entreprises ainsi que la collecte et la diffusion des offres d'emploi cadres. Trois prérogatives sans lesquelles l'ambition principale affichée serait restée lettre morte...

L'organisme paritaire revient de loin. Il y

a douze mois seulement, les négociations sur son avenir butaient encore sur les velléités d'une partie du patronat d'en finir avec ses obligations de financement. Les fédérations patronales Syntec et Prisme (professionnels de l'intérim, des services et des métiers de l'emploi) menaçaient toujours l'association d'une plainte à Bruxelles pour concurrence déloyale, ces deux organisations considérant que les cotisations salariales et patronales perçues par l'Apec pouvaient être assimilées à des aides d'Etat. Quant au gouvernement, il était lui aussi à la manœuvre, imaginant pouvoir profiter des restructurations en cours dans le service public de l'emploi pour privatiser les services d'aide à l'emploi des cadres; une opéra-

tion qui lui aurait permis de s'accaparer les 100 millions d'euros de réserves de l'organisme... Nul alors ne se risquait à prédire l'avenir de cette structure, association paritaire unique en son genre, et encore moins le devenir de l'emploi de ses quelque huit cents salariés, chercheurs ou consultants, spécialistes du marché du travail.

Service gratuit et égalité de traitement

Sans la détermination des organisations syndicales membres du conseil d'administration de l'organisme, l'issue aurait pu lui être fatale. Tout au long du premier semestre 2011, celles-ci ont bataillé pour imposer au patronat de sauvegarder la finalité, le mode de financement et les services particuliers de la structure. Elles ont imposé que ses missions s'inscrivent dans le cadre du service public de l'emploi, qu'elles permettent à tous un ...

L'Apec en chiffres (en 2010)

Montant des cotisations perçues par l'Apec: 110 millions d'euros
Proposition des offres d'emploi cadres publiées sur le site <www.apec.fr>: 85 %
Nombre d'offres diffusées: 349 071
Comptes actifs (cadres et jeunes diplômés): 796 091
Entreprises clientes de l'Apec: 40 394
CV publiés dans la Candidapec: 304 630.

CHÔMAGE LES CABINETS PRIVÉS À LA PEINE

LA PRIVATISATION DES SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT
DES DEMANDEURS D'EMPLOI EST UN FIASCO.
LES CONCLUSIONS D'UNE NOTE D'ACDC.

... accès égal et gratuit à ses prestations. La convention de mandat de service public signée le mois dernier entre l'Etat et les partenaires sociaux en est l'aboutissement. Le succès est incontestable pour l'Ugict qui, depuis toujours, se bat pour préserver les compétences d'un organisme sans pareil au service des cadres. Elle est parvenue à faire reconnaître la nécessité d'organiser les services de l'Apec autour de la sécurité sociale professionnelle, souligne Jean-Luc Molins, secrétaire national de l'Ugict. Elle a obtenu, ajoute-t-il, que le périmètre de l'Apec reste celui des cadres cotisants ou des cadres en devenir, non qu'il soit élargi à l'ensemble des jeunes en difficulté d'insertion. Cette modification, en effet, aurait risqué de réduire les moyens de la structure, de diluer ses fonctions et de l'entraîner dans une situation de concurrence avec les missions locales. Tout n'est pas résolu. L'obligation désormais faite à l'Apec d'accueillir et d'orienter tous les jeunes sortis du système universitaire va imposer de construire de nouveaux services d'accompagnement, d'imaginer de nouveaux partenariats pour les aider à trouver leur place sur le marché du travail, souligne Marc Cohen-Solal, représentant de l'Ugict-Cgt au conseil d'administration de l'Apec. «*Il va nous falloir développer les pistes régionales d'aide à l'emploi des jeunes, mettre tous les acteurs autour de la table pour résoudre le problème. De même pour les salariés âgés.*»

Rétablie dans ses missions, l'Apec a du pain sur la planche. Selon ses propres services, «*la plus grande incertitude*» demeure sur l'état du marché du travail des cadres pour l'année 2012. Nul ne sait véritablement si le nombre de recrutements baissera ou sera à la hausse au cours des douze prochains mois. Seule certitude : la fracture entre les jeunes diplômés et les cadres expérimentés pourrait s'amplifier. «*Le marché de l'emploi cadre devrait rester difficile pour les débutants*», note l'Association pour l'emploi des cadres. «*Un marché "dichotomique", poursuit-elle, pourrait voir coexister des jeunes diplômés qui accèdent plus facilement à leur premier poste, tels que les jeunes ingénieurs, et des jeunes issus de disciplines moins courtisées par les entreprises et peinant à trouver leur premier emploi. Au total, 31 000 à 37 000 postes leur seraient proposés, soit une baisse allant de 2 % à 18 %.*»

Martine HASSOUN



MARCOLLIER / MAXPPP

Le marché ferait-il des merveilles là où le service public patine ? C'est ce que la Commission européenne et l'Ocde, en tout cas, ont voulu faire croire aux Etats, leur recommandant par deux fois, en 1998 et en 2005, de recourir au plus vite aux cabinets privés pour accompagner les demandeurs d'emploi. Depuis 2005, la France suit ces préconisations : l'Anpe, devenue Pôle emploi, n'a plus le monopole du placement des salariés à la recherche d'un employeur. Pour quel résultat ? Acdc, le collectif d'économistes pour d'«*Autres chiffres du chômage*», vient de sortir une note sur le sujet ⁽¹⁾ : édifiante. Selon ses rédacteurs, non seulement les opérateurs privés de placement ne brillent pas par leur capacité d'innovation pour remplir leur tâche, mais leur efficacité est moindre. Et, toutes choses égales par ailleurs,

ils ont tendance à placer les hommes et les femmes dont ils ont la charge sur des contrats plus courts que le service public de l'emploi ne le fait.

Illustration : l'effet comparé du «*programme d'accompagnement renforcé*» sur le parcours des demandeurs d'emploi selon la nature de la structure qui les accompagne ⁽²⁾. Selon les propres services statistiques du ministère du Travail, notent les chercheurs

d'Acdc, 51 % des chômeurs bénéficiant du support de Pôle emploi ont retrouvé un travail après treize mois de prise en charge, contre seulement 43 % de ceux confiés à un cabinet privé. Huit points de différence, donc, et, dans le premier cas, 43 % ont été reclassés en un Cdi contre 36 % seulement dans le second... Un démenti cinglant des préceptes vantés par la Commission et l'Ocde que confirme un examen approfondi des avantages comparatifs public/privé d'autres dispositifs de prise en charge des demandeurs d'emploi. Ainsi celui qui, de 2007 à 2009, s'est adressé plus particulièrement aux jeunes diplômés puisque, dans ce cas aussi, les opérateurs privés de placement ne font pas mieux que le service public. Seul fait notable dans ce cas, précise le collectif Acdc : les jeunes pris en charge par des opérateurs privés sont plus souvent que les autres placés en contrat à durée déterminée.

Comment expliquer, dès lors, que le gouvernement persiste à déléguer au marché une responsabilité qu'il assume parfaitement alors que, en 2010, le coût du recours aux opérateurs extérieurs représentait environ 14 % du budget de Pôle emploi ? «*La seule justification qui semble tenir la route est le fait que les opérateurs privés de placement constituent une variable d'ajustement des effectifs du service public de l'emploi dans un contexte de montée du chômage et de moyens publics limités*», avancent les économistes. La privatisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi ne trouve pas sa cause dans un désir de meilleur accompagnement, mais dans la recherche d'un investissement *a minima*. Les moyens consacrés en France à l'accompagnement des demandeurs d'emploi sont plus faibles qu'ailleurs en Europe : «*30 % d'effectifs en moins par rapport au Royaume-Uni et moitié moins par rapport à l'Allemagne*».

Martine HASSOUN

(1) Voir sur <<http://acdc2007.free.fr/acdc9-.pdf>>.

(2) Avec le «*programme d'accompagnement renforcé*», le demandeur d'emploi bénéficie d'une prise en charge plus rapide et d'un suivi plus fréquent.

droits

Articulation des sources du droit

Le droit en régression ?

Rappel historique pour mieux comprendre aujourd'hui

• 1791 : la loi Le Chapelier interdit les groupements ouvriers, donc la négociation collective ; par conséquent, la relation de travail est fixée par le contrat de travail.

• 1884 : la loi reconnaît le fait syndical dans la République ; des syndicats se créent, négocient et concluent des accords collectifs qui apportent des garanties aux salariés au-delà du contrat de travail.

Articulation de la loi et de l'accord collectif

• 1936 : la loi prévoit de nouvelles règles sur la négociation collective : application des accords collectifs à tous les salariés de l'entreprise et application obligatoire des accords de branche par l'extension du ministre du Travail à toutes les entreprises de la branche ; avec le principe de faveur, les accords collectifs prévoient des dispositions plus favorables que la loi pour les salariés. Ces règles vont permettre le développement des garanties collectives pour les salariés pendant plusieurs décennies.

• Après la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 17 juillet 1981 sur le temps de travail, qui admet la conclusion d'accords dérogatoires moins favorables que la loi pour les salariés comme la modulation-annualisation du temps de travail, l'ordonnance du 16 janvier 1982 reprend ces dispositions et autorise la possibilité de conclure des accords collectifs «*dérogatoires*» qui ne sont pas plus favorables que la loi et même parfois défavorables aux salariés, comme la modulation-annualisation. Le principe de faveur est écarté.

• La loi dite «*Aubry II*» du 19 janvier 2000 fixe la durée légale du travail à trente-cinq heures hebdomadaires et modifie des modalités d'aménagement du temps de travail (travail à temps partiel, modulation du temps de travail, travail intermittent,

La loi de simplification du droit modifie la relation entre l'accord collectif et le contrat de travail ; les négociations interprofessionnelles sur «*compétitivité-emploi*» poursuivent l'objectif d'aller plus loin.

Michel CHAPUIS

etc.) et introduit des modalités particulières pour le temps des «*cadres*» (forfaits).

• Depuis 2003, les nouveaux décideurs publics, sans modifier la durée légale du travail, réforment à de nombreuses reprises la législation pour favoriser l'augmentation de la durée réelle du travail et modifier des aménagements du temps de travail.

Articulation des accords collectifs entre eux

• En 2004, la loi dite «*Fillon IV*» du 4 mai autorise la possibilité de conclure des accords collectifs «*dérogatoires*» entre les niveaux de négociation : un accord d'entreprise peut être moins favorable qu'un accord de branche (à quelques exceptions près). Le principe de faveur est écarté (sauf disposition contraire dans l'accord collectif de branche). La loi prévoit également la possibilité de mettre en œuvre la plupart des dérogations légales par accord d'entreprise (et pas seulement par accord de branche).

• En 2008, la loi du 20 août, dans son volet temps de travail, donne la priorité aux accords d'entreprise sur les accords de branche. Le Comité européen des droits sociaux, à la suite des réclamations de la Cgt et de la Cgc, décide que cette loi est contraire à la Charte sociale européenne révisée (durées du travail et absence de majoration pour heures supplémentaires des salariés en forfait en jours ; astreintes pendant les temps de repos minimums).

Articulation des accords collectifs avec le contrat de travail

Avec cette politique de «*flexibilité*», le contrat de travail voit sa fonction évoluer : il joue parfois un rôle protecteur pour le salarié : sur la base de son contrat le salarié va pouvoir «*résister*» à un accord collectif défavorable. Cette résistance va s'exprimer notamment dans le contentieux judiciaire du temps de travail : en dernier lieu, une décision de la Cour de cassation pose une règle : «*l'instauration*

d'une modulation du temps de travail constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès du salarié»⁽¹⁾.

En réaction à cette solution qui garantit les droits fonda-

mentaux de la personne du travailleur, l'Assemblée nationale a adopté l'article 45 de la loi dite de simplification du droit⁽²⁾, qui prévoit : «*La mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le premier alinéa ne s'applique pas aux salariés à temps partiel*»⁽³⁾.» (Dans sa décision n° 2012-649 DC du 15 mars 2012, le Conseil constitutionnel a validé cette nouvelle règle.)

Cette nouvelle disposition vise à remettre en cause l'ordonnancement juridique et à écarter l'application du principe de faveur entre le contrat de travail et l'accord collectif : l'objectif est que le contrat de travail plus favorable que l'accord collectif ne s'applique plus en matière d'aménagement du temps de travail sur une période plus longue que la semaine (annualisation, cycle, etc.).

Des éléments de résistance demeurent ; le salarié pourra invoquer à l'encontre d'un tel accord collectif :

• le respect de sa rémunération (montant et mode de calcul), qui est un élément essentiel du contrat de travail ;

• le respect de ses libertés et droits fondamentaux de personne-travailleur (le droit de mener une vie familiale normale, notamment), que l'accord collectif ne peut écarter. Les négociations en cours sur la «*compétitivité-emploi*», au niveau national interprofessionnel, visent à aller plus loin, notamment en permettant que les accords d'entreprise puissent «*ajuster des paramètres*» tels que «*éléments de rémunération : aménagement des taux horaires ou du salaire, en lien ou pas avec la fixation d'une nouvelle durée du travail, suppression de primes*»... (Les propositions du Medef s'inspirent des dispositions d'une loi grecque récente.)

(1) Cour de cassation, chambre sociale, 28 septembre 2010, n° 08-43.161.

(2) Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, JO du 23 mars.

(3) Nouvel article L.3122-6 du Code du travail.

Bibliographie

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

Non-remboursement de sommes indûment perçues par les agents publics

La remise en cause de la jurisprudence “Soulie”

Il peut arriver qu'un agent d'une administration perçoive un élément de rémunération auquel il n'avait pas droit ou un montant supérieur à celui qu'il aurait dû percevoir. Il s'agit d'un “trop-perçu”. L'employeur public doit alors exiger le reversement de ce trop-perçu.

Edoardo MARQUÈS

Cette obligation est cependant atténuée par plusieurs limites :

- les sommes versées à tort ne peuvent plus être récupérées à l'expiration du délai de prescription ;
- les retenues effectuées pour le recouvrement des sommes indues doivent respecter la limite de la portion saisissable de la rémunération ;
- l'administration peut accorder à l'agent une remise gracieuse ;
- l'agent peut demander réparation en cas de préjudice lié à une carence de l'administration.

Les délais de prescription

L'arrêt du Conseil d'Etat « Soulie » indiquait que, « hors le cas où il est satisfait à une demande d'un agent bénéficiaire, l'administration ne peut retirer une décision individuelle

explicite créatrice de droits, si elle est illégale, que dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision »⁽¹⁾. Et il indiquait également qu'« une décision administrative accordant un avantage financier crée des droits au profit de son bénéficiaire alors même que l'administration avait l'obligation de refuser cet avantage ; qu'en revanche, n'ont pas cet effet les mesures qui se bornent à procéder à la liquidation de la créance née d'une décision prise antérieurement ». Or une disposition de la loi de finances rectificative, passée inaperçue, remet en cause ce principe en ajoutant un article 37-1 à la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations⁽²⁾. Celui-ci prévoit que « les créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents peuvent être

L'agent public peut réclamer un “moins-perçu”

L'agent public qui s'aperçoit qu'il a perçu une rémunération moindre de celle à laquelle il avait droit peut réclamer à son employeur public qu'il lui verse la différence entre ce qu'il a effectivement perçu et ce qu'il aurait dû percevoir (le « moins-perçu »). Ce droit doit cependant être exercé avant l'expiration du délai de prescription, faute de quoi sa créance disparaîtra. En effet, les rémunérations dues par l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics dotés d'un comptable public sont prescrites à l'extinction d'un délai de quatre ans à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis⁽¹⁾. Cela implique que l'agent dispose, pour réclamer une somme qui lui est due, de quatre ans à partir du 1^{er} janvier de l'année suivant celle d'ouverture du droit à cette somme. La prescription est interrompue par une demande de paiement, par toute réclamation écrite, par un recours en justice, par toute communication écrite de l'administration, par toute émission de moyen de règlement⁽²⁾.

(1) Article 1^{er} de la loi n° 68-1250 du 31 décembre 1968.

(2) Article 2 de la loi n° 68-1250 du 31 décembre 1968.

répétées dans un délai de deux années à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive ». Toutefois, poursuit le texte, « *la répétition [le remboursement – Ndlr] des sommes versées n'est pas soumise à ce délai dans le cas de paiements indus résultant soit de l'absence d'information de l'administration par un agent de modifications de sa situation personnelle ou familiale susceptibles d'avoir une incidence sur le montant de sa rémunération, soit de la transmission par un agent d'informations inexacts sur sa situation personnelle ou familiale* ». Ces dispositions, indique le législateur, « *ne s'appliquent pas aux paiements ayant pour fondement une décision créatrice de droits prise en application d'une disposition réglementaire ayant fait l'objet d'une annulation contentieuse ou une décision créatrice de droits irrégulière relative à une nomination dans un grade lorsque ces paiements font pour cette raison l'objet d'une procédure de recouvrement* ». Elles ne s'appliquent pas non plus aux paiements faisant l'objet d'instances contentieuses au 29 décembre 2011.

La part insaisissable de la rémunération

L'ordonnateur doit émettre un « *titre de recettes* », qui permet d'exiger une somme d'argent sans décision de justice. Le titre doit être suffisamment précis pour que l'agent puisse discuter les bases de la liquidation de sa dette. Ce titre doit ainsi mentionner la période en cause et aussi les éléments sur la base desquels le trop-perçu a été calculé ⁽³⁾. C'est au comptable public que revient la charge de recouvrer le trop-perçu. Il peut pour cela opérer une « *compensation* » en diminuant la rémunération de l'agent du montant de la somme qui lui a été indûment versée, c'est-à-dire en opérant une retenue sur la rémunération. L'agent peut demander au comptable de lui accorder une mesure de report ou de rééchelonnement.

La retenue sur rémunération ne peut être effectuée que dans la limite de la « *portion saisissable* » ⁽⁴⁾. Cette limite découle de l'application des articles L.3252-2, L.3252-3, R.3252-2, R.3252-3 et R.3252-4 du Code du travail. Ces dispositions posent deux grands principes :

- la tranche inférieure de la rémunération correspondant au montant du Rsa est insaisissable. La retenue ne peut donc pas porter sur le montant net de la rémunération laissée à l'agent en dessous de ce plancher. Le montant de base du Rsa est de 474,93 euros mensuels à compter du 1^{er} janvier 2012 (pour une personne seule sans enfants) ; le montant varie notamment selon le nombre d'enfants à charge ⁽⁵⁾ ;
- s'agissant des tranches supérieures, la fraction

saisissable augmente progressivement, selon le barème prévu par les dispositions de l'article R.3252-2 du Code du travail.

Le comptable public doit tenir compte non seulement du montant de la rémunération, mais aussi du nombre de personnes à charge.

Les tranches doivent correspondre à des montants de rémunération nette dans laquelle on ne compte ni le supplément familial de traitement, ni les remboursements de frais ⁽⁶⁾.

La remise gracieuse

La collectivité publique peut accorder à l'agent une remise gracieuse sur la dette qui résulte du trop-perçu, c'est-à-dire que l'employeur public peut renoncer à lui réclamer une partie de la somme. La remise pourra être accordée, notamment, si l'administration a commis une erreur ou a fait preuve de négligence et si l'agent était de bonne foi.

Dans les collectivités territoriales et dans les établissements publics locaux, la remise gracieuse doit être prononcée par l'assemblée délibérante : c'est-à-dire le conseil municipal, le conseil général, le conseil régional ou le conseil d'administration ⁽⁷⁾.

La réparation de l'éventuel préjudice causé à l'agent

Nonobstant les dispositions de l'article 94 de la loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011, précitées, dans l'hypothèse où l'administration aurait commis une faute par sa négligence, par exemple en continuant à verser sur une longue période une somme alors que l'agent était de bonne foi ou l'avait même informée qu'il n'y avait plus droit, l'intéressé pourrait demander une indemnité en réparation du préjudice ⁽⁸⁾. Le juge administratif peut aussi, de sa propre initiative, à l'occasion d'une demande d'annulation d'un titre de perception, en diminuer le montant sur le fondement d'une carence de l'administration ⁽⁹⁾. ◀

(1) CE, Section, 6 novembre 2002, requête n° 223041.

(2) Article 94 de la loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011 de finances rectificative pour 2011, publiée au JO du 29 décembre 2011.

(3) CE, 6 mai 2011, requête n° 337328.

(4) Caa Nantes, 20 février 1992, requête n° 90NT00456.

(5) Décret n° 2011-2040 du 28 décembre 2011, publié au JO du 30 décembre 2011.

(6) Réponse à la question écrite d'un député, n° 63740, du 9 juillet 2001.

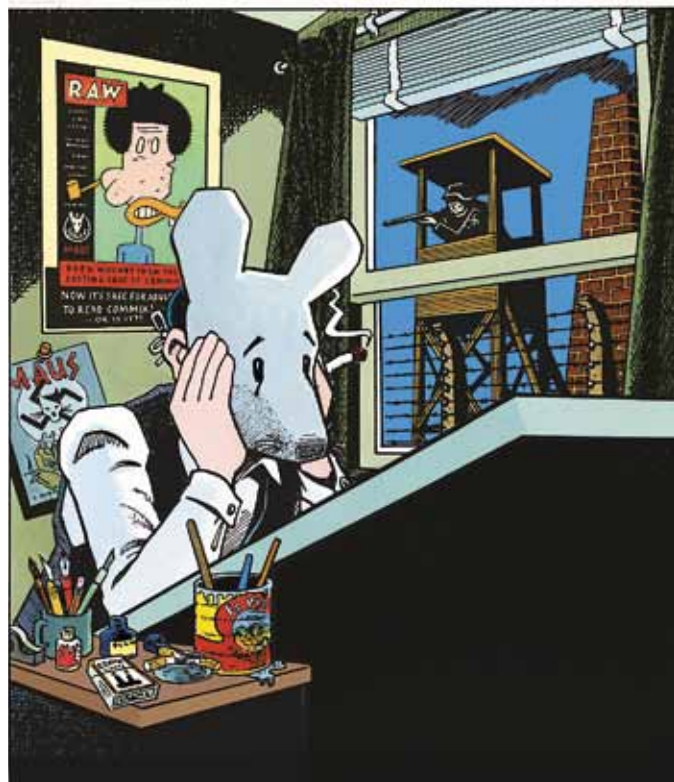
(7) Réponse à la question écrite d'un député, n° 3924, du 11 septembre 2007.

(8) CE, 2 avril 1997, requête n° 151877 ; et CE, 12 octobre 2009, requête n° 310300.

(9) CE, 16 décembre 2009, requête n° 314907.

PARIS/ ART SPIEGELMAN

L'HOMME QUI A MIS LA SHOAH EN BANDE DESSINÉE



© SPIEGELMAN

Art Spiegelman, «Self-Portrait with Maus Mask» (détail), 1989.

Pour la première fois à Paris, une exposition est consacrée à l'artiste américain Art Spiegelman, l'auteur de *Maus*, unique bande dessinée qui a eu le fameux prix Pulitzer. C'est à la Bibliothèque publique d'information (Bpi) du Centre Pompidou. Conçue et inaugurée pour le festival d'Angoulême, la manifestation aligne quelque quatre cents pièces (planches originales, dessins préparatoires, esquisses et fac-similés) choisies par Spiegelman lui-même. C'est l'opportunité d'aborder les aspects multiples et les diverses étapes de son travail, depuis sa période « underground » des années 1960-1970 avec la revue *Arcade* et ses histoires courtes, rassemblées en 1977 dans *Breakdowns*, son premier livre, suivi donc de *Maus*, par quoi il connut un succès mondial, ainsi que son activité d'éditeur au sein de la revue *Raw* avec son épouse, Françoise Mouly. C'est ensuite sa vision du 11 septembre 2001 et ses séquences, les années Bush et ses illustrations pour *The New Yorker*. On sait que *Maus*, parfois vue comme « la bande dessinée de ceux qui n'aiment pas la bande dessinée », traite de la shoah – sujet que d'aucuns jugent ô combien indicible – à partir du destin des parents de l'auteur, Anja et Vladek, déportés en 1944 à Auschwitz. Les juifs sont représentés en souris et les nazis en chats. Le récit s'inscrit dans un va-et-vient permanent entre le passé européen et le présent américain, au fil du dialogue discontinu de Spiegelman avec son père qui rend d'emblée perceptible l'horreur de l'holocauste dans la mise en perspective de la Seconde Guerre mondiale. *Maus*, œuvre magistrale de longue haleine, est l'un des tout premiers romans graphiques contemporains, qui a ouvert la veine autobiographique si féconde dans les années 1990. Spiegelman estime qu'il y a « une intimité plus forte dans l'acte de lecture d'une BD que dans celle d'un livre ».

Antoine SARRAZIN

• JUSQU'AU 21 MAI, AU NIVEAU DE LA BIBLIOTHÈQUE.

MARIGNY/ THÉÂTRE QUAND WOODY JOUE AU MISANTHROPE

Daniel Benoin, directeur du Théâtre national de Nice, signe le texte français, l'adaptation et la mise en scène de *Après tout, si ça marche...* (*Whatever Works*), d'après le scénario du film de Woody Allen. C'est l'histoire de Maurice, un homme aigri, volontiers misanthrope. Il rencontre Mélodie, jeune provinciale fugueuse. Quarante ans les séparent. Cette rencontre chamboule leur vie et celle des autres autour d'eux, remettant en question les règles sociales... Créé à Nice où les représentations ont été du 13 mars au 10 avril, ce spectacle, riche d'une distribution joliment choisie (Clément Althaus, Nora Arnezeder, Jacques Bellay, Matthieu Boujenah, Paul Chariéras, Jonathan Gensburger, Charlotte Kady, Eric Prat et Cristiana Reali), est à l'affiche du Théâtre Marigny à Paris, depuis le 17 avril, dans un décor de Pierre Laporte et des costumes de Nathalie Bérard-Benoin.

• CARRÉ MARIGNY, 75008 PARIS, TÉL. LOC. : 01 53 96 70 00, <WWW.THEATREMARIGNY.FR>.

SORTIES FILMS

Les adieux à la reine

BENOÎT JACQUOT (FR.)

C'est l'énième histoire autour de Marie-Antoinette. Cette fois, le projecteur est braqué sur une très jeune femme (Léa Seydoux), bouleversée d'être au service de la souveraine (Diane Kruger) tandis qu'au-dehors de son rêve gronde la révolution.

Young Adult

JASON REITMAN (E-U)

Romancière à l'eau de rose, Mavis (Charlize Theron) revient dans son patelin d'enfance pour reconquérir son amour d'adolescence qui est marié et père d'un nouveau-né. Le film vaut pour ses notations ironiques sur ses personnages pas finis, que l'on dirait inaptes à toute maturité.

La terre outragée

MICHALE BOGANIM (UKR.)

La très belle Olga Kurylenko tient ici le rôle d'Anya, une femme qui, après la catastrophe de Tchernobyl au cours de laquelle est mort son mari, s'emploie, dix ans plus tard, sur le site en qualité de guide dans la zone interdite contaminée. Un récit terrible sur le deuil impossible après un désastre nucléaire.

My Week with Marilyn

SIMON CURTIS (E-U)

En 1956, un jeune Anglais (Eddie Redmayne) croise le regard de Marilyn Monroe sur le tournage du film *le Prince et la Danseuse*. Il s'éprend comme un fou de la divine névrosée qu'interprète avec grâce Michelle Williams.

LYON/ ÉGYPTOLOGIE
ÉMILE GUIMET
COLLECTIONNEUR
ÉMÉRITE
DE MOMIES



Bas-relief funéraire : « Prêtre soutenant la momie du défunt », Deir el-Bahari, époque ramesside (XX^e dynastie), calcaire peint, Lyon, musée des Beaux-Arts.

Sous le titre « Un jour, j'achetai une momie... », le musée des Beaux-Arts de Lyon dédie une exposition à l'orientaliste Emile Guimet (1836-1918). C'est en 1865 que cet industriel lyonnais découvre l'Égypte, en un temps où l'égyptomanie est à son comble. Il ne se doute pas que ce voyage va bouleverser son existence, soudain soumise à la fascination de l'archéologie, de la philosophie et de l'histoire des religions orientales. Sa passion l'entraînera jusqu'en Extrême-Orient. Collectionneur atypique, il crée un musée dans sa ville natale dès 1879 puis, dix ans plus tard, un autre, célèbre, à Paris et à nouveau à Lyon en 1913. L'exposition réunit une large part des antiquités égyptiennes (stèles, statues, sarcophages, figures funéraires, papyrus, amulettes...) qu'il acquit durant un demi-siècle. Il a financé des fouilles, dont celles de la nécropole d'Antinoë, riche en momies et textiles.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 2 JUILLET – 20, PLACE DES TERREAUX, 69001 LYON,
 <WWW.MBA-LYON.FR>

BESANÇON/ FESTIVAL
QUAND LA CRÉATION
DESCEND À LA CAVE

Cela va être la septième édition du Festival de Caves, qui se déroule en effet – comme l'indique son nom – dans des caves, des sous-sols et autres petits lieux de Besançon, de Franche-Comté, de l'axe Rhin-Rhône. La caractéristique de cette manifestation est qu'elle se tient en des espaces tenus secrets. C'est pourquoi il est impératif de réserver. A la veille de la représentation, il est pris contact avec les spectateurs, et on leur donne rendez-vous. Compte tenu de l'exiguïté des lieux ainsi que pour des questions de sécurité, le nombre de spectateurs demeure limité (entre vingt et trente, c'est selon). Vingt et un spectacles et lectures sont prévus, cette fois, dans vingt-huit communes. Se munir de vêtements chauds.

• DU 8 MAI AU 20 JUIN, DIRECTION ARTISTIQUE : GUILLAUME DUJARDIN ET LÉOPOLDINE HUMMEL, COMPAGNIE MALA NOCHE, RENS. RÉ. : 03 81 83 25 04, <FESTIVALDECAVES@YAHOO.FR>

ORANGERIE/ ART ET MUSIQUE
TOUT AUTOUR
DE CLAUDE DEBUSSY

En collaboration avec Orsay, l'Orangerie présente l'exposition « Debussy, la musique et les arts », où l'on voit que le

compositeur de *Pelléas et Mélisande* (1902) fut lié aux novateurs du temps, de Gauguin à Bonnard, en passant par Renoir et Camille Claudel, etc.

• JUSQU'AU 11 JUIN, MUSÉE DE L'ORANGERIE, PLACE DE LA CONCORDE, 75001 PARIS.



Félix Vallotton (1865-1925), « La Flûte » (1896), gravure sur bois, 18 x 22,4 cm, Paris, Bnf, département des estampes et de la photographie.

MADELEINE/ THÉÂTRE
IL SOUFFLE FORT
UN VENT DE NORVÈGE

Jacques Lassalle, avec une brillante distribution (Michel Aumont et Catherine Hiégel, anciens de la Comédie-Française, Stanislas Roquette et Jean-Marc Stehlé, à qui l'on doit également le décor), signe la réalisation d'une œuvre de l'auteur norvégien Jon Fosse, intitulée *Le Fils*. Il s'agit d'un couple qui vit dans un petit village peu à peu gagné par l'obscurité. Le fils revient après six mois d'absence mystérieuse. D'où ? De prison, comme l'affirme le voisin alcoolique ? Et pourquoi se consacre-t-il à la musique ? Pourquoi ne donne-t-il jamais de nouvelles ? Une écriture minimaliste fait la force de cet auteur expert en drames sociaux empreints de métaphysique, actuellement très joué.

• JUSQU'AU 15 JUILLET, AU THÉÂTRE DE LA MADELEINE – 19, RUE DE SURÈNE, 75008 PARIS, TÉL. : 01 42 65 07 09, <WWW.THEATREMADELEINE.COM>

EXPOSITION

EDGAR DEGAS REKIT LE NU CENT FOIS SUR LE MÉTIER

LE MUSÉE D'ORSAY EXHIBE CINQUANTE ANS D'ANATOMIES FÉMININES FIGURÉES PAR CE GRAND MAÎTRE, TRAVAILLEUR INLIASSABLE QUI DISAIT : « L'ART C'EST LE VICE. ON NE L'ÉPOUSE PAS LÉGITIMEMENT. ON LE VIOLE ⁽¹⁾. »

En 1988, on avait eu droit, dans les galeries nationales du Grand Palais, à une rétrospective Degas. Cette fois, c'est, au musée d'Orsay, en collaboration avec le Museum of Fine Arts de Boston, « Degas et le nu », la première grande exposition monographique à lui consacrée. Cette manifestation se situe dans la perspective de mise au point sur les artistes émérites du XIX^e siècle, commencée en 2010

avec Claude Monet et poursuivie l'année d'après avec Edouard Manet. On sait que le peintre cultivait volontiers des thèmes récurrents, tels la danse, les courses de chevaux, des scènes de genre ou encore le portrait. On savait moins qu'il se fût attaché au nu à ce point. On peut donc en prendre acte aujourd'hui, au fil d'un parcours qui va de ses débuts à la fin de sa vie, soit durant cinquante années de labeur acharné à suggérer quasi toutes les postures de l'anatomie féminine, le plus souvent dans des scènes de bain ou de bordel.

Degas (1834-1917) n'a rien du rapin. Né dans le quartier de la Nouvelle Athènes (actuel quartier Saint-Georges dans le neuvième arrondissement de Paris), Hilaire Germain Edgar de Gas, fils d'un banquier, fréquente le collège Louis-le-Grand, face à la Sorbonne, dès que ses parents s'installent aux abords du jardin du Luxembourg. C'est à peine bachelier, en 1853, qu'il entre en peinture comme d'autres en religion, faisant mine de suivre les cours de la fac de droit pour rassurer son géniteur, homme de sens rassis. Quant au dessin, le Louvre est son université. Degas reproduit sans cesse les maîtres anciens. L'exposition montre plusieurs exemples

de ces exercices, déjà confondants d'habileté et de rigueur. Ingres ne lui avait-il pas donné la consigne : « *Faites des lignes, beaucoup de lignes, et vous deviendrez un bon artiste* » ? Il intègre l'atelier du peintre Louis Lamothe puis, en 1855, c'est l'École des beaux-arts. Il voyage en Italie, s'arrête à Rome où il rencontre Gustave Moreau et à Florence – où il copie à tour de bras des œuvres de Michel-Ange, Andrea del Sarto, Corrège, Véronèse... – et séjourne longuement à Naples, berceau de la famille. De retour à Paris en 1859, il s'abîme dans le travail. C'est qu'il se cherche, dans le doute résolu de soi-même. Certes, il fréquente le café Guerbois, lieu de ralliement de quelques artistes où on le juge bourru, voire misanthrope, sans attaches féminines visibles. Grâce à la fortune paternelle, il vit en bourgeois à l'abri du besoin.

« Et me voici vieillissant, mal portant et presque sans argent »

Sa carrière commerciale commencera avec le marchand Paul Durand-Ruel, qui sera aussi celui des impressionnistes. Fermement campé dans le célibat, Degas travaille sans trêve. D'un voyage à La Nouvelle-Orléans sur demande de son frère, dans le but de régler des affaires du côté maternel, Degas ramène son fameux tableau sur le marché du coton (lequel, hors sujet, n'est évidemment pas dans

(1) C'est jusqu'au 1^{er} juillet, dans le grand espace d'exposition du musée d'Orsay – 1, rue de la Légion-d'Honneur, 75007 Paris. Catalogue : 288 pages, 24,7 x 27,3 cm, environ 280 illustrations, 39,95 euros, coédition musée d'Orsay-Hazan.



Edgar Degas, « Le Petit Déjeuner à la sortie du bain », 1895-1898, pastel, 121 x 92 cm, collection particulière.



Le voici obsédé par la vieillesse et la maladie, littéralement hanté par l'idée de la mort. La fin de son existence est sinistre. Il perd progressivement la vue.

Edgar Degas, « Baigneuse allongée sur le sol », vers 1886, pastel, 48 x 87 cm, Paris, musée d'Orsay.

l'exposition). Son père meurt à Naples. Cette disparition l'affecte considérablement. Il connaît des ennuis financiers.

En 1877, il note ceci : *« Vivre seul, sans famille, est vraiment trop dur. Je ne me serais jamais douté que je dusse souffrir autant. Et me voici vieillissant, mal portant et presque sans argent. J'ai bien mal bâti ma vie en ce monde. »* C'est alors que le succès, qu'il n'a pas quêté, vient à lui. Touché par la gloire, admiré et respecté par ses pairs, toutes dettes réglées, Degas n'en sombre pas moins dans une amertume incoercible. Le voici obsédé par la vieillesse et la maladie, littéralement hanté par l'idée de la mort. La fin de son existence est sinistre. Il perd progressivement la vue. Il a rompu avec ses amis juifs et dreyfusards, car il est antisémite et en tout réactionnaire – sauf en peinture, n'est-ce pas? –, car cet homme pétri de culture classique, chemin

faisant, a frayé la voie à l'art moderne dont les représentants les plus en pointe, de Bonnard à Matisse et Picasso alors ...



Edgar Degas, « Attente d'un client », 1876-1877, pastel sur monotype à l'encre noire sur papier, 16 x 12,5 cm (planche), San Francisco, collection Ann and Gordon Getty.

© COLLECTION OF ANN AND GORDON GETTY

... en leurs débuts, reconnaissent ce qu'ils lui doivent. Il meurt en 1917, après des années de morosité et de désabusement. Il est inhumé dans le caveau de famille, au cimetière Montmartre.

Paul Valéry, dans son livre *Degas Danse Dessin*, résume admirablement l'être ultime de l'artiste en ces termes : « *La chambre de Degas était du même négligé que le reste, car tout, dans cette demeure, ramenait à l'idée d'un homme qui ne tient plus à rien qu'à la vie même, et parce qu'on y tient malgré tout et malgré soi [...]. On ne peut s'empêcher de penser que cette déchéance misérable, cet abandon de soi du vieillard qui ne peut plus soutenir la vie extérieure, se développa sur une nature assez portée à se séparer, à se défier des hommes, à les noircir, ou à les simplifier et les résumer terriblement.* » En conclusion, le poète notait que « *Degas refusait la facilité comme il refusait tout ce qui n'était point l'unique objet de ses pensées. Il ne savait souhaiter que de s'approuver, c'est-à-dire de contenter le plus difficile, le plus dur et incorruptible des juges. Personne n'a plus positivement que lui méprisé les honneurs, les avantages, la fortune... Il*

Formidable est justement la série des monotypes de maisons closes, longtemps mis à l'abri des yeux car considérés comme pornographiques. Ils sont parfaits de vérité crue.

ne voulait point d'autre chose que ce qu'il trouvait de plus ardu à obtenir de soi-même. » Bel et vigoureux éloge funèbre. Ainsi était l'homme.

Une véritable orgie de nudités offertes au regard

Quant à l'artiste, les cimaises d'Orsay permettent d'en prendre la mesure à sa plus juste hauteur. La visite, qui suit un parcours chronologique découpé en sept stations, donne d'abord à considérer la période de formation de Degas, ses études fermement appliquées d'après l'Antique, l'inspiration issue des maîtres

et le modèle vivant, ce jusqu'à sa première composition historique, *Petites Filles spartiates provoquant des garçons*, heureusement prêtée par la National Gallery de Londres. Ce fier morceau de peinture, passage obligé du cursus académique, témoigne néanmoins d'une fraîcheur et d'un sens palpitant de la vie jeune, rendue par la franchise tendue des corps adolescents. On peut ensuite s'attarder devant ses *Scènes de guerre au Moyen Age* (1865) qui constituent sa dernière tentative dans l'univers de la tradition du temps. On y surprend des nudités de femmes debout ou à terre, en posture de souffrance ou d'humiliation, parfois saisies dans d'étonnantes torsions de corps. Maints dessins préparatoires accompagnent cette œuvre, qui vont insensiblement permettre d'en venir à une veine neuve, celle de la scène naturaliste sombre du tableau initialement intitulé *Le Viol* (1868-1969), qui appartient au Philadelphia Museum of Art. A droite l'homme, grand, adossé à la porte, mains aux poches et le regard fixe, tandis qu'à gauche, de profil, agenouillée sur un fauteuil, c'est une jeune fille que l'on devine froissée au plus profond ; une cassette grande ouverte sur le guéridon semblant la métaphore de l'effraction corporelle. En dehors du réalisme, quelque chose, là, ne se fait-il pas déjà jour dans l'ordre symbolique ?

C'est ensuite une véritable orgie de nudités offertes au regard, abondante population de femmes à leur toilette, s'essuyant, se peignant, entrant dans l'eau, sortant de la baignoire, bref une infinité de postures, de gestes, de croupes, de seins et de visages pour la plupart cachés, ce par le pastel, le crayon, le fusain, l'huile ou le monotype, ce procédé d'estampe sans gravure qui autorise un subtil clair-obscur. Formidable est justement la série des monotypes de maisons closes, longtemps mis à l'abri des yeux car considérés comme pornographiques. Ils sont parfaits de vérité crue. Degas, à l'inverse de Toulouse-Lautrec, lui aussi inspiré par le bordel, n'en fut sans doute pas un client fervent. Un simple voyeur de génie, en somme, mais quel regard, quelle acidité dans le rendu des corps ronds alanguis dans l'attente perpétuelle du client ! On songe à Picasso comme à Grosz. Quelle main de maître ce Degas ! Quel parfait connaisseur des moindres muscles du corps féminin sous son vêtement de chair rose pastel ! Et quelle sensualité, à la fin, dans l'infinité de ces formes ressassées, captées à tout jamais par cet homme froid d'apparence, si mauvais coucheur mais dévoré par le goût de l'absolu. ◀

Jean-Pierre LÉONARDINI



Edgar Degas, « Après le bain, femme s'essuyant la nuque », 1895-1898, pastel sur vélin fin collé sur carton, 62 x 65 cm, Paris, musée d'Orsay, legs du comte Isaac de Camondo, 1911.

Gustav Leonhardt

Il a été le principal initiateur de la redécouverte de la musique baroque, avec Nikolaus Harnoncourt, et il a quitté la scène, le mois dernier, à quatre-vingt-trois ans. Hollandais de naissance, Gustav Leonhardt apprit l'art du violoncelle et du clavecin dans la maison familiale, où la musique de chambre faisait partie du quotidien, avant d'étudier l'orgue et la direction d'orchestre à Vienne. Là, dès 1950, il forma le Leonhardt Consort, orchestre d'instruments anciens voué à interpréter les partitions du passé dans leurs sonorités d'origine. Y participaient notamment le violoncelliste Anner Bylisma et le flûtiste Frans Brüggen, et sa femme, la violoniste Marie Leonhardt. A Vienne, il enregistrait, en compagnie de Nikolaus Harnoncourt, l'intégrale des cantates religieuses de Jean-Sébastien Bach, et c'est lui qui interpréta le rôle du Cantor dans le film *Chronique d'Anna Magdalena Bach*, de Danièle Huillet et Jean-Marie Straub (1967). Comme souvent les plus grands, Gustav Leonhardt était de nature réservée, et ses interprétations étaient à la mesure de son tempérament: posées mais chaleureuses, d'une extraordinaire clarté, ne recherchant nul effet extérieur. Elles sont demeurés légendaires, et il faut se précipiter sur «La Passion Bach», coffret de trois CD Dhm comportant les *Variations Goldberg* (son troisième enregistrement, de 1978), des extraits de la *Passion selon saint Matthieu* et des pages pour orgue. De même sur l'intégrale de la *Passion selon saint Matthieu* avec Christoph Prégardien et René Jacobs (Dhm, 1990) et aussi, hors l'univers de Bach, sur l'album William Byrd (1542-1623), une merveille au clavecin (CD Alpha).

- "LA PASSION BACH", 3 CD DHM, ENVIRON 13 €.
- JEAN-SÉBASTIEN BACH, "LA PASSION SELON SAINT MATTHIEU", 3 CD DHM, ENV. 21 €.
- WILLIAM BYRD, "PIÈCES POUR CLAVECIN", 1 CD ALPHA, ENVIRON 9 €.

DEBUSSY

A quatre mains

Le 150^e anniversaire de la naissance de Debussy est salué par deux excellents pianistes français spécialistes de sa musique: Philippe Cassard et François Chaplin. Chacun a publié, déjà, une intégrale de l'œuvre pour piano seul (Philippe Cassard en 1994, couronné par l'Académie du disque, et François Chaplin en 2007, une version qui fut également unanimement saluée par la critique), et ils se sont réunis pour enregistrer l'œuvre pour quatre mains comportant la *Petite Suite*, l'hispanisante *Lindaraja* où le piano, par ses arpèges, évoque la guitare, *En blanc et noir* ainsi qu'une version inédite de la transcription de la *Première Suite orchestrale*, une œuvre de jeunesse déjà impressionniste, et la transcription faite par Debussy lui-même de son célèbre ballet *Prélude à l'après-midi d'un faune*, écrit pour les Ballets russes de Diaghilev. Debussy est un maître du piano, de ses couleurs et de ses rythmes; son piano est orchestral, impressionniste, et ses œuvres pour quatre mains en sont une démonstration, rejoignant souvent l'orchestre dans leur richesse sonore. En outre, Decca fait paraître une réédition en album de six CD de l'intégrale de Philippe Cassard, complétée par quelques pièces rares comme ces *Soirs illuminés par l'ardeur du charbon*, *Images* et *Images oubliées* ou, dans une autre couleur, *Children's Corner*. Quant à François Chaplin, c'est l'occasion de rappeler ses excellents enregistrements de l'intégrale des *Nocturnes* de Chopin.

- DEBUSSY, "2 PIANOS & 4 MAINS", FRANÇOIS CHAPLIN ET PHILIPPE CASSARD, 1 CD DECCA, JANVIER 2012, ENVIRON 19 €.
- DEBUSSY, "L'ŒUVRE POUR PIANO", PHILIPPE CASSARD, 4 CD DECCA, ENVIRON 26 €.
- FRÉDÉRIC CHOPIN, "NOCTURNES", 2 CD ZIG ZAG TERRITOIRES, ENVIRON 25 €.

houteilles

Ariège

Coteaux d'Engraves

Connue surtout pour ses châ-teaux cathares, l'Ariège, riche d'une vieille histoire viticole, compta, au XIX^e siècle, jusqu'à douze mille cinq cents hectares de vignes. La crise du phylloxera réduisit la surface cultivée à cinq mille deux cents hectares en 1914. Récoltes faibles, qualité médiocre, exode rural massif accélérèrent la disparition du vignoble, qui ne comptait plus que quelques hectares en 1990.

En 1998, Philippe Babin plante ses premières vignes sur des terres en friche en faisant, d'emblée, le choix d'une culture biologique sans pesticide ni insecticide. Son vignoble d'un âge moyen de dix ans couvre aujourd'hui dix hectares en terrasses sur sol argilo-calcaire, à Vira, entre Mirepoix et Pamiers, à la confluence des climats méditerranéen, océanique et de montagne.

Homme chaleureux, portant béret et grosses moustaches, Philippe Babin est convaincu des bienfaits de l'agriculture biologique. Ses vins sont élaborés dans le plus pur respect du terroir. Les rendements de ses vignes de syrah (50 %), de merlot et de cabernet-sauvignon (25 % chacun) ne dépassent pas 25 à 30 hectolitres à l'hectare.

Dans une gamme de cinq vins, j'ai particulièrement apprécié le Roc des Maillol 2009 (8,45 euros), assemblage de syrah, merlot, cabernet-sauvignon, aux arômes subtilement fruités et vanillés. Ses tanins souples et ronds lui permettront d'accompagner une daube de bœuf, un cassoulet ou une grillade.

Deux coups de cœur au *Guide Hachette* récompensent le travail de Philippe Babin, dont les vins sont déjà sur quelques bonnes tables de New York tenues par des... Ariégeois!

Georges SULIAC

- PHILIPPE BABIN, 8, RUE RESCANIÈRES, 09120 VIRA – TÉL.: 05 61 68 68 68.

ARAGO

Depuis le 27 mars, il est loisible de consulter le portail Arago, véritable musée virtuel de la photographie, qui comporte environ trente mille fiches en accès libre représentatives des fonds d'une vingtaine d'institutions telles que la Bibliothèque nationale de France, le Centre Pompidou ou le musée d'Orsay, etc. On peut donc traverser et fouiller cette immense collection par thème, auteur, période, technique ou localisation (<www.photo-arago.fr>).

CHAGALL

Jusqu'au 20 mai, à Madrid, se tient une rétrospective de l'œuvre de Marc Chagall, l'un des artistes majeurs du siècle dernier. L'exposition couvre l'essentiel de son travail, de ses premières années à sa période parisienne et de son expérience au sein de la Russie révolutionnaire jusqu'à son exil aux États-Unis en 1941 (<www.museothyssen.org>).

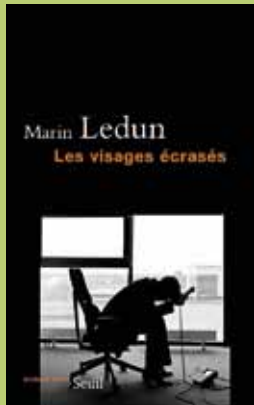
HERNANI

On n'en finit pas avec Victor Hugo. Une preuve de plus en est fournie par Margaux Eskenazi, qui présente jusqu'au 3 juin sa mise en scène d'*Hernani* au Théâtre de Belleville (94, rue du Faubourg-du-Temple, 75001 Paris, tél. rés.: 01 48 06 72 34, <theatredebelleville.com>). « *Je me suis emparé de la pièce, dit-elle, comme d'un cheval de bataille. A l'œuvre de combat et de jeunesse de 1830, j'apporte une troupe, un plateau et de la passion.* »

FESTIVAL

Encore des prix !

CHAQUE ANNÉE, FIN MARS DÉBUT AVRIL, LES AMATEURS SE RÉGALENT DE FILMS POLICIERS AU FESTIVAL DE BEAUNE. COMPTE RENDU DE VOTRE FESTIVALIER.



Beaune, cœur de la Bourgogne, accueillait, du 28 mars au 1^{er} avril, le Festival international du film policier; la quatrième édition depuis que cette manifestation a quitté Cognac. Son directeur, Bruno Barde, qui signe l'éditorial du programme 2012, écrit: « nous ne pouvons parler du cinéma sans parler du monde, les films en sont la respiration ». Cette profession de foi se retrouve parmi la quarantaine de fictions diffusées en quatre jours, avec quinze longs-métrages inédits, dont neuf concourent pour le grand prix et six, des premières œuvres, pour le prix Sang neuf. D'autres projections constituaient des hommages à Richard Donner, Joe Schumacher, Jean Reno ainsi qu'une thématique consacrée à la ville de Londres. Pour la première fois, le festival de Beaune étrennait le prix Claude Chabrol, récompensant un film français sorti en salle l'année précédente. Cet hommage au réalisateur décédé, qui fut président à vie de ce festival, a couronné *Présumé coupable*, une œuvre de Vincent Garenq inspirée par le calvaire d'Alain Marécaux, faussement accusé de pédophilie dans l'affaire d'Outreau.

Parmi les films que j'ai appréciés, je vous recommande en premier lieu *Headhunters*, du Norvégien Morten Tyldum, un film hilarant inspiré de *Chasseurs de têtes*, du romancier Jo Nesbo, le plus célèbre polardeux de Norvège, qui a d'ailleurs participé à l'adaptation de son livre. Le protagoniste, Roger Brown (Aksel Hennie), est un chasseur de têtes qui reçoit de nombreux cadres en entretien. Mettant à profit les informations recueillies lors de ces consultations, il s'introduit durant leur absence chez ses clients pour voler des tableaux. Un jour, pris à son propre piège par un tueur retors, il doit fuir pour sauver sa peau. Ce film hilarant a reçu le prix du jury. Il contient quelques scènes d'anthologie, comme celle où le héros doit se cacher dans une cuve pleine d'excréments avant de s'enfuir en tracteur. Le grand prix a été attribué à *Margin Call*, un thriller financier fort réussi, première réalisation de l'Américain J. C. Chandor qui signe aussi le scénario. Des traders de Wall Street confrontés à la crise savent que, pour survivre, il faut être le meilleur ou bien tricher: ce qu'ils vont faire en s'efforçant de ruiner leurs collègues. La compétition Sang neuf a primé *All Cops are Bastards*, du réalisateur italien Stefano Sollima. Enfin le jury « spécial police » a primé *Shadow Dancer*, la quatrième fiction du documentariste James Marsh. L'action, qui se déroule à Belfast, oppose des membres armés de l'Ira aux militaires et aux agents du MI5 britannique.

Ce film irlandais très dur ne laisse pas indifférent. A l'inverse, *No Rest for the Wicked*, du Basque espagnol Enrique Urbizu, qui a reçu en Espagne six Goya, est une déception tant pour sa mise en scène négligée que pour son idéologie douteuse. Pourtant, ce réalisateur avait reçu le grand prix en 2001 pour *La Caja 507*. Le nombre de prix n'est pas extensible. Toutefois, j'aurais souhaité que le film *Miss Bala*, du réalisateur mexicain Gerardo Naranjo, soit mentionné au palmarès, car il donne une image réaliste et proprement effrayante de la guerre qui oppose, au Mexique, les cartels de la drogue à la police et à l'armée. Dans ce combat des chefs dont l'enjeu se chiffre à 25 millions de dollars chaque année, on comprend facilement que tous les coups soient permis, mais les personnes qui en encaissent le plus, là encore, sont des femmes.

Le Festival international du film policier couronne aussi des romans relevant du genre grâce à son jury permanent « cercle rouge », dont les onze membres votent chaque année pour désigner les lauréats. Nous avons attribué le grand prix du roman noir français à Marin Ledun pour son roman *Les Visages écrasés*, tandis que le roman noir étranger revenait à Stuart Neville pour un excellent thriller, *Les Fantômes de Belfast*: alors que la paix vient enfin d'être signée en Irlande, un tueur de l'Ira, obsédé par les douze victimes dont il est responsable, décide de se débarrasser de ses fantômes en éliminant ses commanditaires.

Chercheur en sociologie à France Télécom de 2000 à 2007, Marin Ledun, témoin de plusieurs suicides de salariés, s'inspire dans son roman (le cinquième) de sa première expérience professionnelle ressentie jusque dans sa chair et à l'issue de laquelle il a démissionné pour devenir romancier. A propos de son roman *Les Visages écrasés*, il précise avoir voulu « donner du sens à la souffrance [qu'il a] vue grandir dans cette entreprise et dans des dizaines d'autres depuis. Donner du sens quand bien même la machine à broyer était en marche. Redonner du sens au mot "travail", justement. Donner du sens avec pour seule arme les mots, en tentant de décrire et de questionner les méthodes managériales assassines et les politiques destructrices à l'œuvre ». ◀

Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

- MARIN LEDUN, *LES VISAGES ÉCRASÉS*, SEUIL, 320 PAGES, 18,30 EUROS.
- STUART NEVILLE, *LES FANTÔMES DE BELFAST*, TRADUIT DE L'ANGLAIS (IRLANDE) PAR FABIENNE DUVIGNEAU, RIVAGES/THRILLER, 412 PAGES, 22,50 EUROS.

HISTOIRE

Les spoliés de la postérité

CHEZ DAN FRANCK, LES ÉRINYES DE L'HISTOIRE POURCHASSENT LES MENSONGES POLITIQUES. JEAN-CHRISTOPHE RUFFIN, PRISONNIER DE SON GOÛT DE L'ACTION, NE PEUT SAVOURER LA PLÉNITUDE QUE GRÂCE À L'ÉCRITURE.



Jean Moulin est entré dans l'Histoire avec son cortège de mystères : qui a trahi Max, l'envoyé du général de Gaulle chargé d'unifier les mouvements de la Résistance ? Qui a donné à Klaus Barbie le lieu du rendez-vous à Caluire ? Pour beaucoup, René Hardy est le traître idéal : son arrestation, la veille de celle d'une autre haute figure de la Résistance, le colonel Delestraint, alors qu'il est censé le rencontrer, son tête-à-tête avec Klaus Barbie, sa libération surprenante des geôles de la Gestapo, sa fiancée arrêtée, enfin sa présence à Caluire alors qu'il n'est pas censé y être... Par deux fois René Hardy sera acquitté au bénéfice du doute. Mais, dans *Les Champs de bataille*, Dan Franck veut de nouveau instruire ce procès. Non pas là où la justice l'a laissé, mais là où l'Histoire ne l'a pas encore commencé : car, pendant la guerre, Jean Moulin n'est pas encore un martyr mais un chef de guerre soupçonné d'accointance avec les communistes. Klaus Barbie le poursuit et certains résistants s'en méfient. Un juge, torturé par sa propre histoire personnelle et sa couleur de peau, convoque une nouvelle fois René Hardy pour instruire une nouvelle fois son procès : par qui a été trahi Jean Moulin ? Mais surtout pourquoi ? Si le quotidien de la Résistance pouvait être romanesque, doit-on pour autant le confondre avec le roman national ? L'auteur n'apporte aucune nouvelle révélation, mais il transforme ce mystère en un huis clos étouffant entre un juge tourmenté et un homme acquitté par la justice mais condamné par le tribunal de l'Histoire. Ce n'est plus l'armée des ombres qui défile dans le bureau du juge, mais les Erinyes de l'Histoire qui pourchassent les mensonges politiques : Hardy coupable ? Peut-être. Sans doute. Les faits sont têtus. Mais, pour Dan Franck, Jean Moulin a surtout été trahi deux fois : à Caluire, en 1943, et à Paris, aux lendemains de la guerre. Par Hardy et par cynisme. Pour une certaine idée de la France que ne partageait ni n'incarrait Jean Moulin : en transférant ses cendres au Panthéon en 1964, on a magnifié l'homme de de Gaulle, on a oublié l'homme de gauche. La voix de Dan Franck se mêle à celle du juge pour se faire l'écho de celles des spoliés de l'Histoire comme Jean Moulin a été spolié de son identité politique. *Les Champs de bataille* est en fait un roman politique. Pour Dan Franck, le Panthéon de Jean Moulin est encore à construire dans la mémoire collective du peuple de gauche.

Jacques Cœur et Jean-Christophe Rufin sont tout deux berruyers. Le premier a grandi à

l'ombre de la cathédrale de Bourges, le second à quelques encablures de son palais. En fait, seuls quelques siècles séparent le grand argentier de Charles VII et l'écrivain médecin, diplomate et académicien. Comme Jacques Cœur mourut sans tombeau, Rufin a décidé de dresser un monument littéraire à ce bourgeois au nom si glorieux mais à la vie si méconnue. L'histoire de France méprise les gens d'argent. En se servant de l'Etat et en servant son roi, Jacques Cœur fut un des hommes les plus riches du royaume. Il devint même l'intime d'Agnès Sorel, la favorite du roi, sans que celui-ci en prît ombrage. S'il finit par être jaloux, ce fut de sa fortune. Un Fouquet avant l'heure. Emprisonné, torturé, condamné, il réussit à s'enfuir. Il mourut sur la route des croisades. Grandeur et créances d'un bourgeois fortuné... Jacques Cœur présentait des mémoires à ses débiteurs, Rufin offre à ses lecteurs les mémoires de ce négociant roué mais négociateur dévoué. L'ambition de Rufin, dans *Le Grand Cœur*, est de faire de ce bourgeois ambitieux non le prophète du commerce moderne, mais un conquérant qui aurait appliqué au commerce les règles de la guerre. Un aventurier que le goût des affaires et de la liberté va mener jusqu'à l'Orient. Jacques Cœur d'Arabie. La Renaissance fut son fonds de commerce. Jacques va connaître les grands de ce monde dont il a la faiblesse de croire qu'il peut devenir leur ami. Comme souvent, le modèle tend son miroir au peintre : à travers les mémoires apocryphes de son personnage, Jean-Christophe Rufin se penche sur les tentations de sa propre vie : un homme prisonnier de son goût de l'action, fasciné par les puissants de ce monde, et qui ne savourera la plénitude et la liberté que grâce à l'écriture. Si le romancier emprunte à l'Histoire pour être son éternel débiteur, elle se rembourse en lui volant sa psyché : car la fascination qu'exercent les politiques, l'envie obsédante de capter leur confiance, la tentation de perdre son âme en participant à la comédie du pouvoir, même dans le rôle d'un valet, Rufin les connaît et y a même cédé. Et, comme le laissent supposer des épisodes de sa propre vie, Rufin est aussi un « homme de Cœur »...

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

• DAN FRANCK, *LES CHAMPS DE BATAILLE*, GRASSET, 280 PAGES, 18 EUROS.

• JEAN-CHRISTOPHE RUFFIN, *LE GRAND CŒUR*, GALLIMARD, 497 PAGES, 22,50 EUROS.

ÉTUDIANTS ÉTRANGERS

Mêmes amphhis, inégaux en droits

LA CIRCULAIRE GUÉANT DU 31 MAI 2011 A DURCI LES PROCÉDURES DE CHANGEMENT DE STATUT POUR LES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS DEMANDANT UN TITRE DE SÉJOUR PROFESSIONNEL. LE COLLECTIF DU 31 MAI, QUI LES REPRÉSENTE, EN DEMANDE L'ABROGATION.

C'est un jeune fille de vingt-quatre ans qui, depuis neuf mois, reste chez elle à attendre, privée d'emploi. En 2006, elle est arrivée du Rwanda pour effectuer ses études supérieures en région parisienne. Une suite logique à son éducation : « *Au Rwanda, on parlait français à la maison, je lisais des livres en français et j'ai fait mes études dans un lycée francophone. Une partie de ma famille proche vivait par ailleurs près de Paris* », explique-t-elle. Il y a cinq ans, elle arrive donc dans le Val-de-Marne avec l'espoir de bénéficier « *d'un enseignement de qualité* ». L'espoir n'est pas déçu, et la jeune étudiante va faire un parcours sans faute : titulaire d'une licence trois ans après son arrivée, diplômée en 2011 d'un mastère 2 en informatique « *Systèmes d'information et applications Web* » effectué à l'université de Marne-la-Vallée. Dans le même temps, elle travaille, en Cdi, dans une enseigne de la grande distribution pour payer ses études. A peine diplômée, elle décroche une promesse d'embauche de la part d'une grande entreprise : consultante ingénieur d'étude.

L'embauche ne se fera pas, l'administration française en ayant décidé autrement. Pour cela, elle s'est appuyée sur la circulaire dite « Guéant » consacrée à « *la maîtrise de l'immigration professionnelle* ».

Publiée le 31 mai 2011 à destination des préfectures de région et de département, cette circulaire, au prétexte de la gravité de la crise économique, durcit les conditions de délivrance des autorisations de travail et alourdit les procédures de changement de statut pour, notamment, les étudiants demandant un titre de séjour professionnel. Changements de statut pour lesquels les préfets sont invités à effectuer « *un contrôle approfondi* ».

Etudiants inégaux face à la loi

Il faut lire la circulaire Guéant et la liste des critères à remplir afin d'obtenir le précieux sésame pour imaginer le parcours du combattant qui attend ces jeunes. Certains dossiers sont retoqués au motif, comme pour un jeune diplômé chinois, que la société lui promettant une embauche « *ne justifie pas avoir effectué une recherche pour pourvoir ce poste auprès d'un organisme concourant au service public de l'emploi* ». Beaucoup d'autres le sont aussi parce que le métier que le jeune diplômé s'apprête à exercer est considéré comme un métier insuffisamment « *en tension* », c'est-à-dire qu'il ne connaît pas de difficultés de recrutement. Voici ce que dit alors la circulaire : « *Seront écartés, sous réserve d'un examen individuel des dossiers et de la prise en*

compte de situations exceptionnelles, les demandes d'autorisation de travail pour des emplois pour lesquels la situation de l'emploi ne justifie pas l'introduction d'un travailleur étranger sur le marché du travail, soit en raison d'un taux de tension insuffisamment élevé, soit en raison de la possibilité de former, dans les délais très brefs, des demandeurs d'emploi résidant régulièrement en France pour répondre à l'offre de travail présentée. » C'est pour ce motif que la demande de la jeune Rwandaise a été refusée par la préfecture de Créteil, le 15 novembre dernier.

Encore aujourd'hui, la France compte quelque 278 000 étudiants étrangers, soit 12 % environ des étudiants, ce qui fait d'elle la troisième destination derrière les Etats-Unis et la Grande-Bretagne en matière de choix d'études. Mais, avec la circulaire Guéant, même « corrigée » au début de l'année 2012, le pays pourra-t-il rester à ce point attractif ? Le Collectif du 31 mai représente ces jeunes diplômés étrangers non ressortissants de l'Union européenne, venus d'Asie, d'Afrique ou d'Amérique du Nord (Canada et Etats-Unis). Il répond, dans une lettre ouverte aux candidats à l'élection présidentielle :

THIERRY GACHON / MAXPPP





Elle est arrivée du Rwanda pour effectuer ses études supérieures en région parisienne. A peine diplômée, elle décroche une promesse d'embauche de la part d'une grande entreprise : consultante ingénieur d'étude. L'embauche ne se fera pas, l'administration française en ayant décidé autrement. Pour cause de circulaire « Guéant »...

« Sur le plan économique, les entreprises et laboratoires français se sont trouvés privés de talents reconnus dans le monde entier. L'attractivité de notre système d'enseignement supérieur a été largement dégradée, obérant sur le long terme la capacité de la France de concurrencer les universités américaines ou anglaises dans les formations d'excellence. Enfin, une génération d'étudiants a vécu ce rejet comme une trahison de la promesse que la France leur avait faite. »

Le gâchis est d'autant plus profond que la circulaire a « mis en lumière le problème plus large des conditions d'accueil et de séjour en France ». C'est ce que souligne l'Unef, à l'origine d'un appel intitulé « Étudiants étrangers, égaux dans les amphes, inégaux face à la loi » (lire page 48). En expliquant : « remplir les critères déjà très restrictifs d'autorisation d'entrée sur le territoire n'est pas suffisant pour avoir le droit de suivre un cursus universitaire jusqu'au bout. La loi prévoit la délivrance d'un titre de séjour permettant de couvrir certaines périodes de formation (deux ans pour un étudiant en master, quatre ans pour un doctorat), mais les titres effectivement délivrés ne sont valables que pour

une année. Commencent alors les courses aux services administratifs, les queues interminables aux multiples guichets, les allers-retours à la préfecture ». Jusqu'à la publication de la circulaire Guéant qui, subitement, a fait basculer certains de ces jeunes dans la clandestinité.

L'action du Collectif du 31 mai

Soutenu à la fois par des présidents d'universités et de grandes écoles, des syndicats étudiants et de salariés, des associations, des représentants patronaux, le Collectif du 31 mai continue aujourd'hui de recenser les jeunes touchés par la circulaire Guéant, de les orienter dans leurs démarches administratives et de suivre l'évolution de leur situation. Il s'est organisé en différents pôles (juridique et urgences, écoles et universités, associations...) et possède des référents « écoles » (Essec, Hec, Ensaë, Supélec, Arts et Métiers, Sciences Po...). Au début de l'année, environ un millier de diplômés étrangers, titulaire d'un diplôme au moins équivalent au master, avaient rempli un formulaire de recensement. Plus récemment, le collectif a publié sur son site un « kit juridique » à destination des personnes qui veulent faire réexaminer leur dossier de

Solidarité avec les diplômés étrangers

SUR L'INITIATIVE DE L'UNEF, UN APPEL RÉAFFIRME L'ATTACHEMENT DES ÉTUDIANTS DE FRANCE À UN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR QUI RESPECTE LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ.

... changement de statut d'étudiant salarié ⁽¹⁾. C'est une des possibilités ouvertes par la circulaire «rectificative» du 12 janvier 2012 en prévoyant le réexamen des dossiers refusés dans le cadre de la première circulaire du 31 mai. En recensant les bonnes pratiques récoltées grâce au retour d'expérience de personnes ayant finalement obtenu un avis favorable, le collectif espère ainsi contribuer au déblocage de certaines situations. Au-delà, insiste-t-il, «*il faut d'urgence réétudier l'ensemble confus de règles qui régissent le séjour et le travail des diplômés extra-communautaires, et envoyer ainsi un signal fort à la jeunesse étudiante du monde, afin d'éviter qu'elle ne se détourne durablement de notre pays*». Parmi les propositions faites aux candidats à l'élection présidentielle : l'autorisation, pour un jeune demandant un changement de statut, de séjourner en France et d'y exercer une activité professionnelle, dans les conditions prévues pour les étudiants, dans l'attente de l'instruction de leur dossier.

Dans le Val-de-Marne, la jeune diplômée continue d'attendre. Elle témoigne du cercle vicieux dans lequel elle est entrée : pas d'autorisation de la préfecture, pas de travail. Dans le même temps, l'entreprise qui souhaitait la recruter il y a maintenant neuf mois a fini par s'essouffler devant la lourdeur de la procédure ; elle n'a plus d'employeur potentiel, donc pas de possibilité, pour l'heure, de déposer de nouveau dossier... Mais elle reste déterminée : «*Avoir une première expérience professionnelle en France faisait et fait toujours partie de mon projet professionnel. Je suis de nouveau en recherche d'emploi, je réfléchis à d'autres plans.*»

Comme beaucoup, elle a été soutenue dans ses démarches par le président de son université, le député de sa circonscription et le Collectif du 31 mai. Collectif qui, avec onze autres organisations syndicales et associations ⁽²⁾, a adopté, le 5 décembre 2011, une plateforme unitaire pour «*la régularisation des travailleurs sans papiers et l'égalité de traitement entre Français et étrangers, dans les études comme dans le travail*». Avec un objectif commun : l'abrogation des circulaires Guéant.

Christine LABBE

(1) En savoir plus sur l'action du Collectif du 31 mai sur le site <www.collectifdu31mai.com>.

(2) Cgt, Fsu, Unef, Autre Monde, la Cimade, Collectif 31, la Ldh, Femmes Egalité, la Joc, le Mrap, Resf, Sos Racisme.



VINCENT ISORE / MAXPPP

Des milliers de jeunes font chaque année le choix de venir étudier dans nos universités, faisant de la France le troisième pays le plus attractif en matière de choix d'études

«Mêmes études, mêmes droits!» C'est sur ce thème qu'étaient organisées, en février dernier, les Assises des étudiants étrangers. Quelques mois plus tard, l'Unef, avec plus de soixante associations d'étudiants étrangers, a lancé un appel en leur faveur dans Mediapart ; un appel aujourd'hui signé par de nombreux représentants d'associations et de la société civile, candidats à l'élection présidentielle, parlementaires ou présidents d'université.

Après avoir rappelé le long parcours que doit faire un étudiant étranger souhaitant faire ses études en France et les conditions d'éligibilité pour obtenir un titre de séjour d'un an, l'appel souligne à quel point la circulaire Guéant a encore aggravé la situation de ces étudiants, en rendant «*quasi impossible l'accès à un titre de séjour "salarié"*».

Et ils sont nombreux à être potentiellement concernés par ces nouveaux critères. «*Alors que des milliers de jeunes font chaque année le choix de venir étudier dans nos universités, qu'ils font de la France le troisième pays le plus attractif en matière de choix d'études et qu'ils contribuent à la richesse collective tant par leur apport intellectuel que par la contribution à la mixité qu'ils permettent, ces jeunes sont aujourd'hui vus par la société comme des clandestins en puissance.*»

Une situation qui, pour l'Unef et les signataires de l'appel, «*n'a que trop duré*», en affirmant : «*Etudiants de France, nous sommes attachés à un enseignement supérieur qui respecte le principe d'égalité. Nous sommes attachés à un système éducatif ouvert à tous, qui permette à chacun d'avoir des perspectives d'ascension sociale par le diplôme, quelle que soit son origine sociale, ethnique ou sa nationalité.*» C.L.

En savoir plus sur le site de l'Unef : <www.unef.fr>.

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

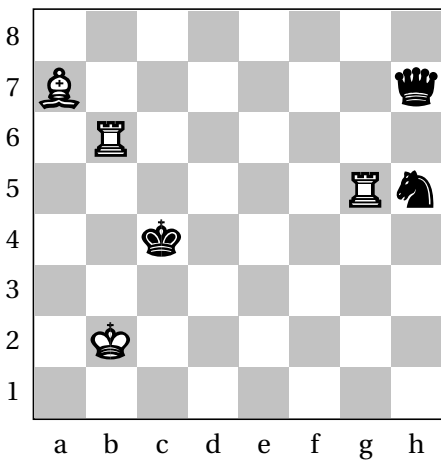
ADRESSE

CODE POSTAL

VILLE

Tactique

Étude de A. Maksimovskikh, 1978. Les Blancs jouent et gagnent (VOIR DIAGRAMME).



Légende tenace

De nombreux livres d'échecs, et pas seulement en français, présentent la partie Gibaud-Lazard, disputée à Paris en 1920, expliquant que c'est la plus courte jamais jouée avec un résultat positif en tournoi officiel. C'est ainsi que le malheureux Gibaud est devenu, célèbre et sa défaite est étudiée par des jeunes inscrits en club aux quatre coins de la planète. Pourtant, il est très probable que cette partie n'est pas réelle. En visite à Londres en 1921, le joueur russe Znosno-Borovsky montra la « vraie » partie à un rédacteur du *British Chess Magazine*. En 1937, Gibaud, sans doute quelque peu agacé, expliqua que

de sa vie il n'avait jamais mordu la poussière en quatre coups. Il reconnu néanmoins avoir perdu une partie amicale face à Lazard, en 1920, avec un thème tactique identique à la partie fabriquée. En résumé, la partie avec le thème Lazard ne fut pas disputée en match ou en tournoi officiel, et la version de Znosno-Borovsky semble être la bonne.

La partie qui a fait le tour du monde

Gibaud-Lazard, Paris, 1920, partie du pion Dame

1. **d4, Cf6**; 2. **Cd2?!** (ce coup excentrique est jouable, bien sûr, mais pourquoi bloquer la diagonale du Fou c1 et gêner la Dame? Un jeu fluide est l'une des clefs pour réussir son ouverture), 2... **e5?!** (le pion d4 n'est pas défendu, les Noirs cherchent immédiatement à tirer profit du dernier coup. Mais il est vrai aussi qu'ils offrent un pion. C'est un pari: vitesse contre matériel. Les Blancs doivent prendre, au moins ils auront un pion d'avance); 3. **dxе5, Cg4** (attaque le pion e5); 4. **h3??** (extraordinaire: Gibaud, pourtant un fort joueur, opte pour l'un des deux plus mauvais coups de la position. Une suite plausible et très satisfaisante était: 4. e4!?, Cxe5; 5. f4, suivi d'un développement naturel des pièces). (VOIR DIAGRAMME).

4... **Ce3!!** (ouch! La Dame blanche est mat, ou alors c'est le Roi! En effet, sur 5. fxe3, Dh4+; 6. g3, Dxc3#); 0-1.

La version donnée par Znosno-Borovsky

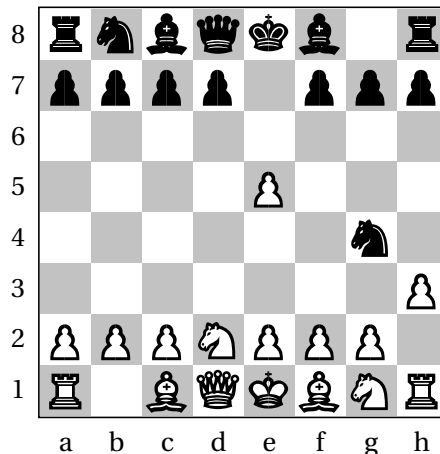
Gibaud-Lazard, Paris, 1920, partie du pion Dame

1. **d4, d5**; 2. **Cf3, Fg4** (ce n'est pas vraiment une faute, mais c'est un peu provocateur. Le docteur S. Tarrasch disait: «*En général, développez vos Cavaliers avant les Fous.*»); 3. **Ce5, Cf6?!** (3... Ff5 conservant la paire de Fous est une meilleure option); 4. **Cxg4, Cxg4**; 5. **Cd2?!** (5. e4! menace le Cavalier g4, 5... Cf6; 6. exd5, Cxd5; 7. c4, Cf6; 8. Fe2, et grâce à un fort centre et à la paire de Fous, les Blancs ont un net avantage. Au lieu de cela, ils se préparent à commettre hara-kiri!), 5... **e5?!** (le piège se met en place, mais objectivement une meilleure suite était: 5... e6; 6. e4, Cf6; avec une position qui ressemble à une ligne de la Défense française. La disparition du Fou c8 n'est pas une mauvaise chose pour les Noirs, car leur structure de pions occupe les cases blanches au centre. Et un bon Fou est un Fou qui n'est pas de la même couleur que sa structure de pions); 6. **h3??** (jouer cette horreur ou 6. f3??, c'est pareil!), 6... **Ce3!!**; 0-1.

Le thème Lazard continue de faire des dégâts!

Guest 154-Old Maestro, site Internet «lcc», 2003, partie du pion Dame

1. **d4, Cf6**; 2. **Cd2, e5**; 3. **dxе5, Cg4** (quel est le plus mauvais coup de la position?); 4. **f3??** (une variante simplifiée du «Lazard»!), 4... **Ce3**; 0-1.



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

HORIZONTALEMENT

1. Atteinte somatique ou psychiatrique. – 2. Peut être l'un des symptômes du I vertical. – 3. Pente dangereuse. Commande informatique sous Unix. – 4. Devenu célèbre depuis Einstein mais bien peu comprise. – 5. Usique olyphonique eliegieuse. A l'entrée de l'arrondissement. – 6. Bateau plat évoluant en marche arrière. Peuples majoritaires au Rwanda et au Burundi. – 7. Lettres de Galatasaray. Prophète coranique. – 8. Intouchable. – 9. Monnaie ses services. Blonde bordélique. – 10. Greffée. Pour qui sont ces serpents...

VERTICALEMENT

I. Cette manifestation du 1 horizontal s'attaque à la gorge. – II. Le premier fleuve du monde. Père des Ottomans. – III. Dieu aztèque de la pluie. Précède la manière. – IV. Celle-ci s'attaque au foie. – V. Et celle-ci aux feuilles. Cité yoruba au Nigeria. – VI. Un constituant de la matière cérébrale. – VII. Club en pleine déconfiture. Empereur du Japon (IX^e siècle). – VIII. Spécialités médicales pour nos anciens. – IX. Initieras. – X. Ancien nom des esters.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

Horizontalement : 1. Pathologie. – 2. L'Xth7+(-); 2. TB3+, Re4+, Rd3; 4. TD4+1 (le même thème), 4... Re2; 5. Tc2+, Rg3; 6. Tc3+, Re2; 7. Te3+, Rf1; 8. Td1+, Rg2; 9. Td2+, Rf1; 10. Tt2+1, Rk2 (cette fois, sur 10... Rg1; 11. Te1#); 11. Te7+(-), 1-0. Verticallement : 1. Pharyngite. – II. Aa. Osman. – III. L'otier. Arr. – 6. Noca (acom). Hirus. – 7. Gs. Idris. – 8. Imaginaire. – 9. Tarrif. Eal (ale). – 10. Instrutas. – X. Ethers-sels. L'ecthine. – VII. O.M. Uda. – VIII. Géhates. – IX. III. T'adoc. Art. – IV. Héparalgie. – V. Otite. Ife. – VI.

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

1. Tc5+1, Rd3 (si 1... Rxc5?; 2. Tb7+ Rd5; 3. Tc3+, Re2; 4... Re2; 5. Tc2+, Rg3; 6. Tc3+, Re2; 7. Te3+, Rf1; 8. Td1+, Rg2; 9. Td2+, Rf1; 10. Tt2+1, Rk2 (cette fois, sur 10... Rg1; 11. Te1#); 11. Te7+(-), 1-0.