

au cœur du social

OPTIONS

Flexibilité Au gré des marchés...

La flexibilité prônée par le Medef revient à inscrire l'emploi dans les mouvements aléatoires des marchés financiers. Aux salariés de payer la note...
Pages 16 à 27

RETRAITES
2013, l'heure
des choix **Page 30**

JONAS HAMERS / MAXPPP

**MOUVEMENTS
SOCIAUX
DEUX CENT
ANS D'HISTOIRE**

Page 46

au cœur du social

Rencontres d'OPTIONS

Jeudi 14 février 2013

Complexe CGT
263, rue de Paris
(Métro ligne 9 – Porte de Montreuil)

Salle du CCN
Immeuble confédéral
Rez-de-chaussée haut

Accueil 9 heures 30

Changer le travail, transformer le management pour un développement humain durable

Financiarisation du management, déshumanisation de l'entreprise, dévalorisation du travail sont les ingrédients quotidiens de l'enfoncement dans la crise. Nous proposons de débattre de réelles perspectives de sortie de crise.

→ Table ronde 1

(10 h 00 / 12 h 00)

**Droits des salariés
et dialogue social**

→ Table ronde 2

(14 h 00 / 15 h 30)

**La management
en question**

→ Table ronde 3

(15 h 30 / 17 h 00)

**Une nouvelle conception
de l'entreprise**



Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens
Case 408 – 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 83 40 – Fax : 01 55 82 83 33 – www.ugict.cgt.fr – ugict@cgt.fr

**MENSUEL
DE L'UGICT-CGT**

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

**DIRECTRICE
DE LA PUBLICATION**
Marie-José Kotlicki
RÉDACTEUR EN CHEF
Pierre Tartakowsky
RÉDACTEUR GRAPHISTE
Anne Dambrin

RÉDACTION
Valérie Géraud
Martine Hassoun
Christine Labbe
Gilbert Martin
Louis Sallay

ADMINISTRATRICE
Claire Chaumeron
PUBLICITÉ
Claire Chaumeron
Tél. : 01 48 18 84 32

PHOTOGRAVURE
Anne Dambrin
IMPRESSION
Siep - Rue des Peupliers
77590 Bois-le-Roi

CONCEPTION GRAPHIQUE
Ligne neuf
84, av. de la République
75011 Paris

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

Dépôt légal :
1^{er} trimestre 2013



éditorial

La force syndicale de tout le salariat

Les limites et la nocivité des politiques toujours inspirées par les ténors des forces financières n'en finissent pas de se révéler au grand jour, dans tous les pays. Ainsi, la mise au pas de la France, scellée par le récent traité européen et encouragée par les recommandations des agences de notation pour libéraliser les licenciements ou diminuer les droits relatifs aux retraites, entraîne de graves répercussions pour les salariés, et particulièrement pour les cadres et les techniciens.

La légalisation du chantage « temps de travail-salaire contre emploi », celle de la mobilité forcée portée par l'accord de sécurisation des employeurs et signée par des syndicats de salariés minoritaires touchent de plein fouet nos catégories. Les restrictions du droit à l'information s'opposent aux droits d'intervention, revendiqués, qui

permettraient de maîtriser davantage notre vie au travail et d'infléchir les stratégies des entreprises ou les missions de service public. Enfin, la priorité donnée au droit des affaires sur le droit du travail ne peut que renforcer les pouvoirs déjà exorbitants des actionnaires.

Quant à la question des retraites, les mesures avancées par le Medef mettent en cause l'Agirc et le système solidaire par répartition avec de nouveaux décrochages des pensions par rapport aux salaires, une diminution du montant des pensions liquidées (une première!) et un nouveau recul de l'âge d'ouverture du droit à la retraite complémentaire de soixante-deux à soixante-quatre ans.

Cette montée en puissance de solutions libérales ne peut qu'aggraver la situation sociale des cadres et des techniciens ainsi que la perte de compétitivité économique de notre société, fortement liée à la capacité mobilisatrice de l'encadrement.

Le partage de la pénurie ainsi mis en œuvre cultive des oppositions au sein du monde du travail et ne correspond pas au message envoyé par les Français à l'élection présidentielle de l'an passé. Le renforcement des inégalités capital/travail plaide pour que la Cgt relève plus vite encore le défi de s'imposer comme la force syndicale de tout le salariat.

Les élections dans les Tpe viennent de démontrer la confiance que suscite la Cgt dans la partie du monde du travail la plus dispersée.

La campagne de syndicalisation lancée par l'Ugict veut montrer que la Cgt a aussi la confiance des cadres et des techniciens; elle veut porter le débat sur le besoin de syndicalisme confédéré en phase avec leurs attentes.

Face à la volonté du Medef de mettre au pas les catégories clés dans la gestion de notre société, notre syndicalisme est à même d'offrir dans l'action revendicative appropriée la voie d'une véritable alternative sociale et sociétale. Information, débat, syndicalisation et action sont aujourd'hui à l'ordre du jour sur chaque lieu de travail.



CANDILLE / OPTIONS

Jean-François Bolzinger
**SECÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT
DE L'UGICT-CGT**

6 à propos Au fil de l'actualité

mouvement

7 **Représentativité**

Tpe : une Cgt très appréciée

8 **Virgin**

Un sursis, des mobilisations...

Rapport

Scénarios pour les retraites

9 **Fonctionnaires**

31 janvier : insatisfaction générale

Recherche « Enfumages » divers

Prud'hommes

Un mois de janvier mobilisé

10 **Sous la neige...**

Froideur sociale



XAVIER DE TORRES / MAXPPP

12 **Fiscalité**

Trop ou mal d'impôt?

Alexandre Derigny, secrétaire de la Fédération Cgt des finances

14 **Emploi**

Flexibilité : toujours plus...

15 **Monde**

IndustriAll lance une campagne de syndicalisation

Corée

La précarité, au cœur du débat politique

Europe

24% de la population menacée de pauvreté

focus

FLEXIBILITÉ
Au gré des marchés...

Pages 16 à 27 Pour les employeurs, l'obligation de flexibilité croissante se justifie par la nécessité de faciliter les licenciements pour libérer les recrutements. Cette vision ne repose sur aucune validation scientifique et aboutit à se retourner contre l'emploi. Pour en finir avec les fausses évidences sur la flexibilisation du marché du travail, une série de questions-réponses qui font, point par point, la démonstration des contre-performances du phénomène.

Table ronde La flexibilité du travail est au cœur de l'actualité sociale, en France, sous le vocable de "sécurisation des parcours professionnels". Les jeunes en sont partout les premières cibles, et ce, de longue date. Revue de détail avec Sophie Binet, membre du bureau de l'Ugict, Pascal Debay, responsable confédéral, en charge du dossier "salaires", Laurent Gaboriau, responsable Ufict de la branche Livre, Dorien Kouijzer, ex-responsable du département "débat" de l'Institut néerlandais à Paris, Pierre Tartakowsky, "Options".

ENCARTS CENTRAUX

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

BULLETIN D'ABONNEMENT

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

NOM

PRÉNOM

BRANCHE PROFESSIONNELLE

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

terrains

28 Territoriale

Nouveaux défis pour le management



DOMINIQUE DOUBIEB / MAXPPP

MILENA BONIEK / MAXPPP

29 Travail

Motivation et bien-être... en berne

30 Retraites

2013 : l'heure des choix

31 Arrco/Agirc

L'impératif de nouvelles ressources

32 Bloc-notes

Ugict : agenda et rendez-vous

terrains



GUILLAUME BONNEFONT / MAXPPP

33 Banque postale

Forces de vente... à bout de souffle ?

34 Forces de vente

Spécifiques et solidaires...

droits

35 Fonctionnaires en décharge syndicale

Quelle progression de carrière ?

36 Droit du travail

Des apports du droit européen et international

hors champs

38 Louvre Exposition

Sur la peinture de genre d'une nation jeune

39 Cirque

La haute voltige du désir et des pulsions

40 Exposition

Peindre et sculpter dans les heures les plus sombres



© MUSEE UNTERLINDEN, COLMAR / © ADAGP, PARIS 2012

platines

43 Nikolai Lugansky Rachmaninov

Cecilia Bartoli Mission

Philippe Jaroussky Florilège

bouteilles

43 Château Bellevue

Castillon-Côtes de Bordeaux

lire

44 Les polars UN JUSTICIER

Le Robin des banques

45 Les romans FRANÇOISE GIROUD

Retour vers la modernité

hors champs

46 Mouvements sociaux

Deux cents ans d'histoire



FABRISSA DELAVILLE / MAXPPP

sélection

49 Les livres du mois

grilles

50 Echecs et mots croisés

à propos

Un monde d'opportunités...

Il y a de cela de nombreuses années – bien avant les luttes contre le Cpe –, les murs de nos villes se couvrirent d'affiches publicitaires chargées d'un message alléchant. Le style, d'abord, flattait l'œil : foin de la quadrichromie, le noir et blanc disait le sérieux du message. Lequel était bancaire et tenait en cette simple phrase accompagnant le nom de la banque : « *Un monde d'opportunités.* » La mondialisation financière se signalait au passant ordinaire pour lui parler d'investissement et de marché en formulant quelques promesses implicites : prospérité, développement, équilibre, bien-être... L'alpha et l'oméga de cette nouvelle équation mondiale se présentaient comme une aveuglante évidence. Le marché, pour peu qu'on lui en laisse la liberté, allait se charger de tout. Le monde, alors, serait d'opportunités, les unes nourrissant fort opportunément les autres. Les têtes bien pensantes n'étant jamais en retard d'une formalisation intellectuelle, on vit fleurir les théories du mouvement en cours : la souplesse – y compris d'échine – devint la pierre de touche du modernisme, la valeur des valeurs ; on se mit à vanter la société liquide, le présent absolu prit la place du futur, et le marché fit son œuvre. Quelques crises mondiales plus tard, la planète est toujours en attente d'une politique qui prenne la relève de ces affichages d'opportunités qui continuent à exercer tant de ravages. Car les catastrophes accumulées ne découragent pas les prophètes de la rentabilité maximale ; leur chaos appelle simplement des régulations plus



YANNI FOREX / MAXPPP

opportunistes qu'opportunes. L'un des derniers microexemples de cet opportunisme aura été fourni par Laurence Parisot, dans une pauvre imitation de drame shakespearien. On se souvient de son fameux : « *La vie, la santé, l'amour sont précaires, pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ?* » La présidente du Medef a finalement réfléchi. Elle tente d'y échapper, elle. En vraie Madone des riscophiles et militante farouche des sauts sans filet, elle a engagé une bataille pour un Parisot III à la tête du Medef. Lequel fait la tête, c'est peu de le dire. C'est son problème. Mais les heureux bénéficiaires de séparation à l'amiable et futures victimes de son accord sur la sécurisation des parcours professionnels sauront apprécier la capacité d'adaptation « liquide » des têtes pensantes de l'organisation patronale.

Renault, la flexibilité près de chez vous

La flexibilité des employés de Renault a été brutalement mise à l'ordre du jour par la direction du groupe. Les gens comme vous et moi ont appris par la presse l'annonce de la suppression prochaine de sept mille cinq cents emplois. Ce qui soulève pas mal de colère au sein du groupe, mais éclaire d'un jour assez particulier la vision que peut avoir le groupe sur le dialogue social et, par effet mécanique, illustre de façon drolatique les satisfecit gouvernementaux qui ont salué le fameux accord dit par antiphrase de sécurisation des parcours professionnels. Depuis maintenant plusieurs mois, la direction du groupe Renault laisse entendre qu'elle veut « assouplir » l'emploi et ne cesse de monter en épingle l'exemple de ses usines espagnoles, présentées comme des modèles de flexibilité. Quelques jours après la signature de l'accord par trois organisations syndicales, et alors que le gouvernement – premier actionnaire chez Renault – salue l'événement comme l'annonce d'une ère nouvelle dans les rapports sociaux, Renault abat ses cartes. Brutalement. Soit un accord de flexibilité



en février validé syndicalement, soit on ferme un site. Et de balayer à l'avance l'idée saugrenue qu'il s'agirait de chantage. Non, tout au plus l'exercice d'une position de force dominante. Mais foin de sémantique: ce qui est certain, c'est que cette annonce renvoie à la réalité du dialogue social: un rapport de forces. Et éclaire les responsabilités gouvernementales: ratifier sans rien en modifier un accord entre partenaires sociaux issus d'une telle asymétrie ne ferait que renforcer le camp du plus fort. Et ouvrir de nouvelles «opportunités». Comme l'ont fort justement remarqué plusieurs journalistes avisés, ça tombe mal pour le gouvernement. Exact... Mais ça tombe surtout mal pour les salariés de Renault et pour l'industrie française. Car il va sans dire – et personne n'en fait mystère – que le cahier des charges de la direction de Renault, s'il passait comme lettre à la poste, risquerait bel et bien de devenir lettre d'évangile pour la branche et bien au-delà.

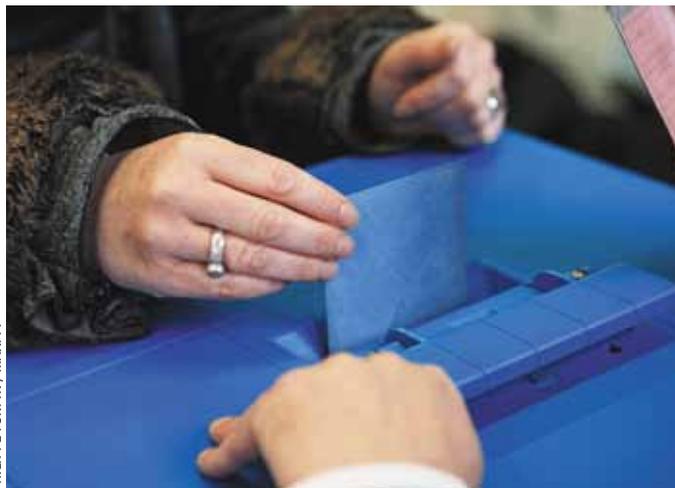
Mali, mercure, le monde à nos portes

Bref, le pouvoir et l'exercice de la force se portent bien dans un monde qui ne s'en porte pas mieux. La décision de la France d'envoyer des troupes au Mali témoigne assez bien de cette tendance lourde à la tentation de la puissance face à l'instabilité, engendrée pourtant par cette «opportunistisation» du monde. Ne rien faire n'était pas acceptable; envoyer des troupes est une prise de risque considérable, dans un contexte de relatif isolement diplomatique. A cet égard, si le passé répond rarement de l'avenir, on ne peut ignorer le bilan plutôt négatif des expéditions militaires lancées contre le terrorisme. C'est que le prétexte évoqué fonctionne comme leurre et dissimule la réalité des processus en cours et des contradictions qui les meuvent. Comment la région sahélienne a-t-elle pu se transformer en terrain de jeux pour djihadistes, comment le Mali a-t-il pu se dissoudre comme Etat majeur et opérationnel? L'extrême pauvreté promise au continent africain, et singulièrement à l'Afrique de l'Ouest, n'y est-elle pour rien et pour rien non plus l'abandon de cette zone par une Europe plus préoccupée par l'or et l'uranium maliens que par de possibles succès agricoles? La France va certes gagner la guerre. Mais qui sait aujourd'hui ce qu'elle entend faire de cette victoire? D'autres régulations sont-elles, comme dit l'autre, «possibles»? Sans doute. Une bonne nouvelle nous arrive de Genève où cent trente pays sont parvenus à un accord pour réduire les effets du mercure, métal hautement toxique, et programmer sa disparition totale d'ici à quinze ans, ce qui devrait impacter la production d'or et l'exploitation du charbon. On dira, assez justement, que c'est long. Mais la tentation du raccourci face aux problèmes du monde conduit souvent à la double impasse de la violence et de l'échec. Pour une fois, le mercure nous indique à la fois le degré de température et la méthode pour la faire baisser.

Pierre TARTAKOWSKY

REPRÉSENTATIVITÉ TPE: UNE CGT TRÈS APPRÉCIÉE

LES RÉSULTATS DE L'ÉLECTION RENFORCENT LA PLACE DE LA CGT ET CONFORTENT LA CONCEPTION D'UN SYNDICALISME CONFÉDÉRÉ, SOLIDAIRE ET COMBATIF.



PHILIPPE TURPIN / MAXPPP

Les élections dans les très petites entreprises visaient à permettre de réintégrer 4,6 millions de salariés d'entreprises de moins de onze salariés et employés à domicile dans leur droit à soutenir et choisir une organisation syndicale afin d'être représentés et défendus. On reste loin du compte au vu du taux de participation de 10%. La Cgt avait, en amont du scrutin, critiqué fortement une forme et des modalités d'élection choisies en fonction des injonctions patronales et qui ont organisé l'illisibilité du vote. Elle avait pointé de nombreux dysfonctionnements et anomalies: multiplicité de candidatures, retards ou même absence dans l'envoi du matériel électoral, absence de débat programmé sur les chaînes publiques de radio et de télévision. Comme d'ailleurs les autres organisations syndicales, elle demande pour les prochaines échéances électorales, programmées en 2016, la «mise en place d'institutions représentatives des salariés des Tpe s'appuyant sur un scrutin de liste avec candidatures en territoires». Ces résultats donnent également la mesure des besoins en termes de représentation et de négociations dans les Tpe. L'enjeu est d'autant plus important que le résultat de cette consultation doit être pris en compte dans la mesure de la représentativité des syndicats en fonction des nouvelles règles établies par la loi du 20 août 2008. Cette loi fixe à 8% des voix le seuil de représentation nationale interprofessionnelle. Dans ce contexte, et alors que la presse dénonçait à l'envi «une Cgt hors jeu», les résultats indiquent une tendance lourde appréciable. La Cgt arrive très largement en tête, avec un résultat de 29,54%. La Cfdt recueille quant à elle 19,26% et Force ouvrière 15,25%. L'Unsa arrive derrière avec 7,35%, suivie par la Cftc (6,53%) et Solidaires (4,75%), selon les données du ministère du Travail, qui précise qu'elles concernent la seule métropole. La Cfe-Cgc, qui bénéficiait d'un statut d'exception en participant au seul collège cadre, a obtenu 26,9% des voix dans ce collège. L.S.

VIRGIN UN SURSIS, DES MOBILISATIONS...



CHRISTOPHE MORIN / MAXPPP

Les quelque mille salariés de Virgin Megastore ne sont pas les seuls à croire que leur enseigne a encore de l'avenir, pour peu qu'elle soit bien gérée. En dépôt de bilan depuis le 9 janvier, Virgin a en effet évité la liquidation immédiate. L'entreprise est en redressement judiciaire depuis le 14 janvier, le tribunal de commerce de Paris la plaçant en période d'observation à compter – rétroactivement – de septembre 2012 et jusqu'à la fin avril, ce qui lui permet de voir gelées ses dettes accumulées sur cette période et de mettre en place les mesures pour essayer de se remettre sur pied. A cette date, l'administrateur nommé pour suivre le dossier se prononcera sur la viabilité de l'entreprise.

Fortement mobilisés pour faire peser les choix dans le sens d'une poursuite de l'activité, les salariés et leur intersyndicale (Cftc, Cgc, Cgt, FO, Sud) devaient se donner un premier rendez-vous devant le siège de l'entreprise où avait lieu une réunion extraordinaire du comité d'entreprise le 21 janvier. Ils étaient également appelés à la grève et à la manifestation le 29 janvier, toujours sur les Champs-Élysées, pour dénoncer le manque d'engagement de leur actionnaire principal Walter Butler dans la gestion de la crise que traverse l'entreprise: «*Nous voulons un repreneur qui investisse dans l'entreprise pour la relancer, la repositionner et lui rendre un avenir en conservant le maximum de salariés dans les magasins. Nous voulons aussi que Butler mette la main au portefeuille pour payer les conséquences sociales de sa politique désastreuse*», insiste l'intersyndicale.

Rien n'est joué, en tout cas, et les salariés veulent croire que leur mobilisation interpellera les responsables économiques et politiques, et que, malgré des errements stratégiques dont ils ne sont en rien responsables, ils ont le potentiel pour favoriser un repositionnement de l'enseigne et lui permettre de se refaire une santé. V.G.

En savoir plus: <blogcgtvirgin.over-blog.com> et <cdvirgin.over-blog.com>.

RAPPORT SCÉNARIOS POUR LES RETRAITES

En juillet dernier, la conférence sociale conférait au Conseil d'orientation des retraites (Cor) un rôle central dans le diagnostic à poser sur les perspectives financières des régimes de retraite, à l'horizon 2020, 2040 et 2060, et sur leur état des lieux. La première phase du diagnostic a été rendue publique avec le onzième rapport du Cor. Il se base sur trois hypothèses économiques principales, correspondant aux scénarios présentés par la direction du Trésor, en fonction de l'évolution à long terme du taux de chômage et de la progression annuelle de la productivité du travail. Celles-ci mettent en évidence un besoin de financement compris entre 20,8 et 24,9 milliards d'euros en 2020, soit environ un point de Pib. Si le rapport souligne que le déficit, toujours à l'horizon 2020, s'explique surtout par les conséquences de la crise, cela confirme, pour la Cgt, «*que la réforme de 2010 n'a pas permis de résoudre le problème du financement des retraites, faute d'apporter les ressources nécessaires*». Par ailleurs, l'utilisation de ces hypothèses, contrastées selon les scénarios, montre, toujours pour la Cgt, «*que ce sont bien les conditions économiques et non la démographie qui sont le premier facteur déterminant l'équilibre financier des retraites*». A tel point que, avec un taux de chômage de 4,5% et une productivité de 2%, les retraites seraient ainsi excédentaires de 93 milliards d'euros en 2060. C.L.

Lire nos articles pages 30 et 31.



GUILLAUME BONNEFONT / MAXPPP

1,75%

LIVRET A: MOINS RENTABLE, MAIS TOUJOURS PLÉBISCITÉ

c'est le nouveau taux de rendement fixé pour le Livret A à partir de février 2013, contre 2,25% actuellement. Le gouvernement présente cette mesure comme une « fleur » aux quelque 60 millions de titulaires du livret, du fait que l'inflation pour 2012 n'est que de 1,3%... et que le Livret A reste de toute façon un placement sûr et défiscalisé, d'autant plus rentable pour certains que son plafond vient une nouvelle fois d'être relevé, à 22 950 euros au 1^{er} janvier. Pas sûr, en effet, que cette baisse incite les épargnants à consommer plus, comme le souhaiterait le gouvernement...

FONCTIONNAIRES

31 JANVIER : INSATISFACTION GÉNÉRALE



JOHANNA LANZEROTTI / MAXPPP

Le 22 janvier, les enseignants des écoles primaires parisiennes étaient en grève à l'appel des syndicats Fsu, FO, Sud, Snt, Cgt, qui demandent l'abandon de la réforme des rythmes scolaires et refusent sa mise en place précipitée dès la rentrée 2013, comme l'envisage la Mairie de Paris. Pour l'intersyndicale parisienne, en l'état, cette réforme se traduira par une dégradation des conditions de travail de l'ensemble des personnels intervenant dans les écoles, sans pour autant proposer de véritables moyens pour améliorer les conditions d'apprentissage des élèves. De fait, lors du comité technique ministériel du 11 janvier, pas une seule organisation syndicale n'a donné son accord sur le projet de décret concernant cette réforme. La Fsu, la Cgt, FO et Sud ont voté contre, l'Unsa a refusé de voter et la Cfdt s'est abstenue... Cette réforme n'est pas jugée prioritaire, compte tenu des maux multiples qui fragilisent l'Education nationale : dégradation des conditions de travail, épuisement et souffrance au travail des personnels – la Ferc-Cgt, qui a recensé, depuis septembre, treize suicides et de nombreux passages à l'acte, a lancé l'alerte –, désaffection pour les métiers enseignants après des années de dénigrement et de dévalorisation. La réforme des rythmes scolaires voudrait au contraire allonger d'une demi-journée la semaine des enfants comme des personnels, en sollicitant le soutien de personnels municipaux ou d'intervenants extérieurs en fin de journée, sans garantie que des moyens nouveaux permettront d'assurer un apport aux enfants en termes de qualité d'accueil et de contenu. Les enseignants se joindront donc à l'ensemble des fonctionnaires en grève le 31 janvier, à l'appel de la Cgt, de la Fsu et de Sud, pour dénoncer la dégradation de leurs conditions de travail et de rémunération, et pour demander l'ouverture d'un réel dialogue social sur les dossiers les plus urgents. V.G.

Ferc-Sup : suicides

« Les organisations du travail, hautement toxiques, conduisent à déposséder chacun de son travail, à amputer sa partie créatrice, émancipatrice, et l'on est sommé d'être un simple exécutant sur la base de critères, de normes, d'injonctions qui sont en total et brutal décalage avec ce qu'il faut mobiliser d'intelligence, d'inventivité, de compétences et d'énergie pour sa réalisation. Il y a là bien davantage qu'une atteinte à la démocratie sur les lieux de travail. Dans un monde qui a la prétention d'étouffer les travailleurs au nom de la rentabilité par un arsenal agressif d'outils de gestion, de contrôles, de normes et d'évaluations, la question des conditions de travail est un enjeu majeur. »

RECHERCHE "ENFUMAGES" DIVERS

Le 20 décembre, la ministre de la Recherche, Geneviève Fioraso, a annoncé que l'Agence d'évaluation de la recherche dans l'enseignement supérieur (Aeres) allait être « remplacée par une agence nationale entièrement redéfinie à partir des principes d'indépendance, de simplicité de fonctionnement et de procédures, ainsi que de légitimité scientifique et de transparence », projet confirmé par le rapport remis à la ministre le 14 janvier, qui doit dessiner les pistes de la nouvelle loi d'orientation issue – en théorie – des débats des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche de cet automne. Créée en 2006, dans le cadre de la Lru et du pacte pour la recherche instaurés par les précédents gouvernements, malgré un rejet de la grande majorité de la communauté scientifique, l'Aeres n'est pas pour autant réellement enterrée dans son principe. Les chercheurs craignent notamment que les contraintes bureaucratiques et le manque de démocratie perdurent, voire s'amplifient... tandis que nombre de problèmes tout aussi urgents (un réel engagement budgétaire, la résorption de la précarité, notamment) restent non réglés. Le Sntrs-Cgt dénonce les faux-semblants d'un dialogue social qui « enfume » les organisations syndicales sans acter de réelles avancées et, comme le Sncs-Fsu, appelle à la mobilisation de tous les fonctionnaires le 31 janvier (voir ci-contre). V.G.



ARNO BURGI / MAXPPP

PRUD'HOMMES UN MOIS DE JANVIER MOBILISÉ

Conseillers du salarié ou prud'hommes, défenseurs syndicaux, personnels des juridictions ou militants des unions locales, départementales ou fédérales : tous sont appelés à se mobiliser, ces jours-ci, pour la défense de l'accès à la justice prud'homale. La décision en a été prise lors de la commission exécutive confédérale du 18 décembre dernier. Objectif de cette mobilisation : médiatiser les revendications de la Cgt pour la défense de l'accès de tous à la justice du travail. Ces demandes sont de toute nature : le renforcement des moyens humains et matériels alloués aux tribunaux prud'homaux ou la remise à plat de la carte judiciaire, l'abrogation de la taxe de 35 euros préalable à l'engagement de toute action judiciaire ou le renforcement du droit aux actions collectives. Autre revendication : l'organisation des prochaines élections prud'homales dans les meilleurs délais, le mandat des conseillers en poste aujourd'hui arrivant à échéance en décembre 2013. Au-delà même de cette exigence, la Cgt soutient le principe d'une élection démocratique au suffrage universel pour élire les juges prud'homaux. M.H.

SOUS LA NEIGE...

La neige, au-delà des joies et des opportunités qu'elle procure aux enfants, aux esthètes et aux stations hivernales, est aussi un puissant révélateur de nos contrastes sociaux et des (dys)fonctionnements qui les accompagnent...



VIGILANCE ET PERTURBATIONS

Quelque vingt-trois départements ont dû être placés en vigilance orange neige-verglas par Météo France, et plusieurs personnes ont perdu la vie dans des accidents de la route. Le trafic aérien a été fortement perturbé, notamment dans les aéroports parisiens de Roissy et d'Orly. La SnCF a limité la vitesse de ses Tgv à 220 km/h, et un accident s'est produit dans le métro parisien, tandis que près de vingt mille foyers situés dans le Sud-Ouest ont été momentanément privés d'électricité.

FROIDEUR SOCIALE



TRAVAILLER ...

Cette situation tout en tensions va permettre de vérifier une fois encore l'efficacité des services publics – équipement, fonction publique territoriale – et des entreprises publiques, en première ligne contre le froid. Elle risque aussi – hélas ! – de faire mesurer les dégâts induits par les coupes claires effectuées dans les budgets et les effectifs. De la même manière, les entreprises qui fonctionnent à flux tendu et qui ont fait appel au volontariat des uns pour pallier aux difficultés de transport des autres risquent de mesurer les inconvénients d'effectifs drastiquement réduits.

LA RUE, PLUS CRUELLE ENCORE

Avec un 115 saturé, l'offre de logements d'urgence – qui peinait déjà à répondre aux demandes – devient dramatiquement insuffisante. Dans une lettre récemment adressée au Premier ministre, le collectif Alerte notait : « *sur l'hébergement et le logement, les mesures prévues semblent s'être arrêtées à 2013, et encore sont-elles contredites par des dispositions inquiétantes de la loi de finances pour 2013 qui prévoient une baisse de 30 % de la subvention accordée par logement Plai [prêt locatif aidé d'intégration – Ndlr], dont les personnes défavorisées ont pourtant le plus grand et urgent besoin* ». L'hiver sera meurtrier...

TROP OU MAL D'IMPÔT?



DR

Pour la Fédération Cgt des finances, la censure par le Conseil constitutionnel de la taxe à 75 % sur les contribuables les plus fortunés confirme, une fois encore, l'urgence d'une réforme fiscale de grande ampleur.

ENTRETIEN

AVEC

ALEXANDRE DERIGNY

SECRÉTAIRE DE LA FÉDÉRATION CGT
DES FINANCES

Jamais il n'a été question d'imposer les contribuables les plus fortunés à hauteur de 75 % sur l'ensemble de leur revenu. Ce qui était proposé était de taxer à ce niveau les seuls revenus supérieurs à 1 million d'euros. Rien là qui soit confiscatoire.

– **Options :** *La censure par le Conseil constitutionnel de la taxe de 75 % sur les plus hauts revenus n'a pas fait taire ceux qui, en France, considèrent que les riches paient beaucoup trop d'impôts. Qu'en est-il ? Peut-on dire que la fiscalité française est, pour certains, confiscatoire ?*

– **Alexandre Derigny :** Elle ne l'est pas. Il ne faut pas confondre le taux marginal d'imposition et le taux moyen auquel une personne peut être imposée. Le taux marginal est le taux appliqué à la tranche supérieure du revenu. Ce taux peut être de 30 % pour la dernière tranche, alors que votre taux moyen d'imposition est de seulement 15 %. Jamais il n'a été question d'imposer les contribuables les plus fortunés à hauteur de 75 % sur l'ensemble de leur revenu. Ce qui était proposé était de taxer à ce niveau les seuls revenus supérieurs à 1 million d'euros. Rien là qui soit confiscatoire. Et n'oublions pas l'ampleur des cadeaux qui ont pu être faits, ces dernières années, aux plus riches...

– **Quels cadeaux ?**

– La multiplication des niches fiscales, tout d'abord ; des niches qui leur profitent principalement, puisque 62 % d'entre elles bénéficient aux 10 % des contribuables les plus fortunés. Niches qui, toutes spécialités confondues, représen-

tent un manque à gagner de 150 milliards d'euros au budget de l'Etat et dont rien n'a jamais pu démontrer l'intérêt social et économique. Je pourrais aussi parler de la baisse du taux d'imposition sur le revenu, qui est passé, en quelques années, de 65 % à 40 % avant de remonter à 45 %, ou des mesures sur la fiscalité du patrimoine qui, avec la loi Tepas, permettaient à chaque parent de verser, sans payer le moindre centime d'impôt, jusqu'à 150 000 euros tous les six ans à l'un ou l'autre de ses enfants... Et l'on voudrait nous faire croire que la France n'a pas les moyens de soutenir l'économie ou de préserver les services publics !

– **Cela étant, la taxe qui vient d'être retoquée fondait-elle les bases d'une fiscalité plus juste ?**

– Non, parce qu'elle ne visait que les revenus d'activité, alors que les contribuables faisant partie du 1 % des plus riches tirent l'essentiel de leurs revenus du capital. Soit dit en passant, une question nous taraude : le gouvernement voulait-il vraiment de cette disposition ? Il était évident que cette mesure allait être censurée, puisqu'elle malmenait un des fondements de l'impôt en France : le principe d'égalité des charges. S'il avait vraiment voulu instaurer une taxe sur les

justice fiscale

Sur le site <www.justicefiscale.fr> créé par la Fédération Cgt des finances, on ne trouve pas seulement toutes les informations nécessaires pour comprendre ce que sont les différents impôts et la manière dont il est possible de les réformer. Egalement un simulateur pour que chacun évalue les effets d'une politique fiscale plus juste. A visiter sans modération.

revenus les plus élevés, le gouvernement aurait dû fonder ce nouvel impôt sur les revenus du foyer, non sur celui d'une personne physique. Il le savait. A-t-il seulement fait preuve d'amateurisme ? C'est incompréhensible.

– Et qu'en est-il des autres dispositions annoncées ? Permettent-elles de définir une autre politique fiscale ?

– Aucun élément ne laisse entrevoir les bases d'une réforme ambitieuse du système d'imposition. Aussi bonne soit la décision de créer une nouvelle tranche à l'impôt sur le revenu, elle est très insuffisante par rapport aux besoins. Et nous ne pouvons que regretter qu'aucun rééquilibrage entre les impôts directs et indirects ne soit annoncé. La Tva constitue toujours près de la moitié des recettes de l'Etat. Cet impôt, qui frappe tous les consommateurs au même taux, est profondément injuste. Pour une dépense de 500 euros à un taux de Tva de 19,6 %, le montant de la taxe (82 euros) représente 8,2 % du salaire d'un smicard, 1,64 % des revenus d'une personne qui gagne 5 000 euros par mois. Il faut réhabiliter l'impôt sur le revenu. Il faut le faire en limitant strictement les déductions fiscales à celles qui ont démontré leur efficacité économique, sociale et environnementale, en augmentant le nombre de tranches et le taux d'imposition sur les plus hauts revenus et en taxant autant les revenus du travail que ceux du capital.

– Que faire de la Tva ?

– Il faut baisser son taux en le ramenant à 15 %, et même supprimer cette taxe pour tous les produits de première nécessité. Il faut moduler l'impôt sur les sociétés en fonction des politiques sociales mises en œuvre. Une entreprise qui crée de l'emploi, qui augmente les salaires, qui développe la recherche et le développement ne devrait pas être taxée au même niveau qu'une entreprise qui ne fait aucun effort.

– Et en matière de fiscalité locale, quelle réforme serait possible ?

– Nous proposons une double réforme. Aujourd'hui, la taxe d'habitation est assise pour l'essentiel sur la valeur locative cadastrale des logements, autrement dit, sur ce que le montant d'un bien pourrait rapporter s'il était loué pendant douze mois. Or la base de calcul qui est utilisée est celle qui était en vigueur en 1970, c'est-à-dire il y a plus de quarante ans ; qui plus est, à une époque où les logements de centre-ville étaient souvent petits et mal équipés et bénéficiaient donc d'une valeur très basse, tandis que les loge-

Agir sur la fiscalité sans agir sur les droits sociaux ne servirait à rien. La concurrence ne s'organise pas seulement par l'impôt, mais aussi par les salaires, le droit du travail et les systèmes de protection sociale. La fiscalité doit se concevoir comme un des leviers possibles.

ments en banlieue, eux, plus grands et disposant d'un ascenseur et d'un confort moderne, étaient frappés d'une valeur locative cadastrale élevée. Cette situation est intenable. Il faut absolument réviser les montants en vigueur. Il faut le faire en fondant la taxe d'habitation, pour moitié sur la valeur locative cadastrale, pour une autre moitié sur les revenus du foyer.

– Intégrer les revenus dans le calcul de la taxe d'habitation ne risquerait-il pas cependant d'accroître les inégalités entre les communes ?

– C'est un risque auquel nous avons réfléchi. Il est possible de créer un fonds de péréquation qui permettrait aux communes pauvres de récupérer le manque à gagner en fonction d'un revenu moyen décidé chaque année ; qui imposerait, à l'inverse, aux communes les plus riches de reverser les sommes supplémentaires qu'elles ont récoltées pour aider les villes qui ont des contribuables moins aisés. Tout est imaginable, à condition d'en avoir la volonté. En 1932, quand Roosevelt est arrivé au pouvoir, le taux d'imposition fédéral sur le revenu applicable aux contribuables les plus fortunés était, aux Etats-Unis, de 25 %. Face à l'ampleur des besoins suscités par la crise, cette contribution a été portée, cette année-là, à 63 % puis, quatre ans plus tard, à 79 % et, pour finir, à 91 % en 1941. Rien n'est impossible, donc.

– La France dispose-t-elle de marges de manœuvre en Europe pour engager une réforme de grande ampleur ?

– Rien dans les textes européens ne l'empêche d'accroître la progressivité de l'impôt ou de baisser la Tva jusqu'à 15 % et de ne pas taxer les produits de première nécessité. Elle peut agir. Ce n'est qu'une question de courage politique.

– Quid de la concurrence entre pays ? Ne se pose-t-il pas un problème d'harmonisation des politiques fiscales en Europe ?

– Des politiques fiscales mais aussi des politiques sociales. Agir sur la fiscalité sans agir sur les droits sociaux ne servirait à rien. La concurrence ne s'organise pas seulement par l'impôt, mais aussi par les salaires, le droit du travail et les systèmes de protection sociale. La fiscalité doit se concevoir comme un des leviers possibles. Un levier essentiel, mais ce n'est pas le seul. Et elle doit toujours être envisagée dans sa complexité.

Si l'on veut comparer les fiscalités nationales sur les entreprises, par exemple, ce n'est pas seulement le taux d'imposition auquel elles sont assujetties qui doit être considéré, mais aussi toutes les exonérations mises à leur disposition qui leur permettent d'y échapper.

– On parle souvent de l'exception française ; cette singularité se vérifie-t-elle également en matière fiscale dans le contexte européen ?

– Oui car, dans les pays anglo-saxons, le système d'imposition est fondé sur un impôt qui taxe tout le monde sur le même niveau et, ailleurs, les systèmes en vigueur ne consacrent pas un modèle progressif d'imposition sur le revenu comme nous en avons en France. Ce modèle, qui veut que chacun doit contribuer aux besoins selon ses moyens, nous vient de la Révolution. Il est tout à fait original. Il fait exception en Europe. Et ce bien précieux est bien celui qui est attaqué aujourd'hui. L'affaire est grave.

La manière dont les salariés européens abordent aujourd'hui la lutte contre le chômage et l'austérité, celle dont ils font le lien entre les budgets publics et les besoins sociaux, la nécessité de développer l'investissement et de défendre les services publics sont de bon présage. Depuis des années, la Fédération Cgt des finances affirme qu'il ne peut y avoir de véritable stratégie de développement sans une réforme fiscale ambitieuse. L'actualité devrait nous aider à avancer dans cette bataille qui concerne toute la société.

Propos recueillis par Martine HASSOUN



DENIS LAMBERT / MAXPPP

Les « accords de maintien de l'emploi » permettraient une baisse des salaires et une augmentation du temps de travail. Ils ouvriraient la voie à une « généralisation du chantage à l'emploi ».

EMPLOI FLEXIBILITÉ: TOUJOURS PLUS...

POUR LA CGT, L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER NE RÉPOND PAS À LA FEUILLE DE ROUTE FIXÉE À L'ORIGINE PAR LE GOUVERNEMENT : LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ.

Ce n'est pas parce que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 s'ouvre sur « *les nouveaux droits pour les salariés* » qu'il faut s'y tromper. Le texte paraphé par les organisations patronales (Medef, Cgpm, Upa) et trois organisations de salariés (Cfdt, Cfe-Cgc et Cftc) risque au contraire de précariser davantage les salariés, alors que l'Unedic prévoit cent quatre-vingt-cinq mille chômeurs de plus à la fin 2013. C'est la conviction de la Cgt – non signataire avec FO – qui, après une analyse précise du contenu de l'accord en bureau confédéral, dénonce « *une grave régression des droits sociaux des salariés* ».

Licencier plus facilement pour pouvoir libérer les embauches : c'est en effet sur cette exigence patronale que le texte repose. Cette exigence de « *flexibilité* » se décline de multiples manières : en facilitant les licenciements ; en restreignant les moyens de recours devant les tribunaux ; en modifiant l'ordre des licenciements qui doit privilégier « *la compétence professionnelle* »... Ces mesures, si elles devaient être retranscrites dans la loi, sont de nature, pour

Bernard Thibault, secrétaire général de la Cgt, « *à modifier des pans entiers du Code du travail, en rupture avec le droit actuel* ». Autre exemple sur la « *mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise* » : si le salarié refuse une modification de son contrat dans ce cadre, il ne sera pas licencié pour motif économique – avec les droits associés – mais pour motif personnel.

Un chantage à l'emploi

La flexibilité, on la retrouve dans l'article 18 du document, qui institue les « *accords de maintien de l'emploi* », les

accords de compétitivité que voulait mettre en œuvre Nicolas Sarkozy. Ainsi, « *en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise* », celle-ci peut conclure un accord majoritaire pour une durée maximale de deux ans en opérant un « *arbitrage global* » entre temps de travail, salaire et emploi. En contrepartie, l'employeur s'engage à maintenir l'emploi pendant la durée de l'accord. Pour la Cgt, ces accords qui permettraient une baisse des salaires et une augmentation du temps de travail ouvriraient la voie à une « *généralisation du chantage à l'emploi* ».

A côté, la taxation des contrats courts, longtemps point d'achoppement des négociations, apparaît comme une « *concession* » patronale. Mais il s'agit d'une concession en trompe l'œil. D'une part, parce que la « *majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats*

La bataille du contenu

« *Le Premier ministre ne peut pas ignorer l'opinion de la première organisation de salariés, même quand elle ne signe pas un accord* », c'est ce qu'a déclaré Bernard Thibault à l'issue d'une rencontre avec Jean-Marc Ayrault. En ajoutant par ailleurs que, « *contrairement à ce qui a été indiqué, la Cgt aura voix au chapitre* » dans les discussions qui vont se tenir pour préparer le projet de loi. Sans attendre, la Cgt va amplifier sa campagne d'information en éditant un journal tiré à deux millions d'exemplaires à destination des salariés pour favoriser, dans les semaines à venir, leur mobilisation.

à durée déterminée» se trouve limitée à certains contrats bien particuliers : ceux inférieurs à un mois (+7 %) ; ceux compris entre un et trois mois (+5,5 %) ; ceux, enfin, d'une durée inférieure à trois mois dans certains secteurs d'activité (+4,5 %), les fameux contrats d'usage (voir pages «Focus»). D'autre part, parce que la taxation de ces contrats a finalement été acceptée par le Medef, comme l'a reconnu Laurence Parisot, en contrepartie d'une autre mesure, toujours contenue dans l'article 4 de l'accord : l'exonération de cotisations patronales d'assurance chômage pour l'embauche en Cdi d'un jeune de moins de vingt-six ans, pendant une durée de trois mois, quatre mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Traduction : alors que la taxation des contrats courts «coûtera» 110 millions d'euros aux entreprises, elles économiseront de l'autre côté 150 millions d'euros grâce à cette nouvelle exonération de cotisations patronales.

Des concessions en trompe l'œil

Quant aux «nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser les parcours professionnels», ils sont, comme dans l'accord de 2008, déséquilibrés, limités, souvent renvoyés à plus tard. Ainsi en est-il de la mesure dite «emblématique» ouvrant le texte du 11 janvier : la généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé. C'est par des accords de branche que cette couverture pourra être mise en place, accords qui devront «impérieusement laisser aux entreprises un délai de dix-huit mois afin de leur permettre de se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles». Bref, les entreprises, précise le texte, ont... jusqu'au 1^{er} janvier 2016 pour parvenir à cet objectif de généralisation. En attendant, la flexibilité et la déréglementation du droit du travail sont d'effet immédiat.

Dans les semaines à venir, l'accord national interprofessionnel doit être traduit dans un projet de loi. Dans ce contexte, la Cgt rappelle que le texte du 11 janvier a été refusé par deux organisations dont «l'influence est plus importante auprès des salariés» que les organisations signataires ; elle juge «inconcevable» que le gouvernement – qui avait pour objectif la lutte contre la précarité – et la majorité parlementaire prennent acte de cette déréglementation en entérinant par la loi autant de reculs pour les salariés. ◀

Christine LABBE

Prendre connaissance du contenu de l'accord sur <www.cgt.fr>, rubrique «Accord national sur la "sécurisation de l'emploi"».

MONDE INDUSTRIALL LANCE UNE CAMPAGNE DE SYNDICALISATION

Le comité exécutif d'IndustriAll Global Union a approuvé, en décembre, le lancement d'une vaste campagne de syndicalisation à travers le monde. Adhésions et formation, développement des coopérations et renforcement syndical : c'est tous azimuts que l'organisation veut agir, jusqu'au sein de multinationales comme Rio Tinto ou Xstrata qui bafouent les droits les plus élémentaires de la liberté d'association. Le Bangladesh et le Mexique seront deux de ses pays cibles. Seuls 7 %, soit deux cents millions de travailleurs dans le monde, sont organisés dans des syndicats qui correspondent aux critères de la Csi, 40 % de personnes sur la planète travaillent sur le marché informel. Alors que, en Europe et en Amérique du Nord, les taux de syndicalisation s'érodent, IndustriAll a décidé de commencer l'année «en fanfare».

CORÉE LA PRÉCARITÉ AU CŒUR DU DÉBAT POLITIQUE



YONHAP NEWS AGENCY / MAXPPP

Elue en décembre dernier, Park Geun-hye, la première femme présidente de la République sud-coréenne, a promis d'engager, pour l'exemple, un mouvement de titularisation dans la fonction publique. La Corée du Sud compte 25 % de travailleurs précaires, un pourcentage qui atteint 61,3 % dans la construction navale et 16,3 % dans le secteur automobile. Depuis plusieurs années, la lutte pour des droits du travail décent mobilise les syndicats du pays. En 2011, la militante syndicale Kim Jin-suk avait passé trois cent neuf jours dans la cabine d'une grue du groupe de constructions navales Hyundai Heavy Industries (Hhi) pour protester contre des licenciements. Les «bus de l'espoir» apparus alors pour la soutenir sont de retour. Cette fois, il s'agit d'appuyer le combat de ceux qui, encore chez Hhi ou au sein de SsangYong et de Hyundai, réclament la titularisation des ouvriers sous contrat.

EUROPE 24 % DE LA POPULATION MENACÉE DE PAUVRETÉ

Alors que la réduction du nombre de personnes confrontées dans l'Union européenne au risque de pauvreté était un objectif clé de la stratégie Europe 2020, 119,6 millions de personnes, soit 24,2 % de la population, sont encore menacées par au moins une des trois formes d'exclusion : le risque de pauvreté, une situation de privation matérielle sévère ou une vie dans des ménages à très faible intensité de travail, informe Eurostat. Un pourcentage en hausse constante depuis 2008 : en 2010, on comptait 23,4 % de la population dans cette situation et 23,5 % en 2008. Les populations les plus touchées ont été enregistrées en Bulgarie (49 %), en Roumanie et en Lettonie (40 % chacune), en Lituanie (33 %) ainsi qu'en Grèce et en Hongrie (31 % chacune), et les moins touchées en République tchèque (15 %), aux Pays-Bas et en Suède (16 % chacun) ainsi qu'au Luxembourg et en Autriche (17 % chacun).

Au gré des marchés...

Le Cdi en ligne de mire

Depuis plus de quinze ans la “flexisécurité” s’est installée dans le débat public, portée à la fois par la Commission européenne, qui en a fait un des leviers de la stratégie de Lisbonne, et l’Ocdé. Pour les employeurs, l’obligation de flexibilité croissante se justifie par la nécessité d’ajuster l’emploi aux nouvelles conditions de production et à l’instabilité des marchés, en facilitant les licenciements pour libérer les recrutements. Problème : cette vision ne repose sur aucune validation scientifique ; pire, elle aboutit à se retourner contre l’emploi. Pourtant, le phénomène progresse.

Quelques questions-réponses

Pour en finir avec les fausses évidences et les faux-semblants sur la flexibilisation du marché du travail, une série de questions-réponses qui font, point par point la démonstration des contre-performances du phénomène.

L’emploi-jeune, éternel prétexte...

La flexibilité du travail est au cœur de l’actualité sociale, en France, sous le vocable de “sécurisation des parcours professionnels”, et on la retrouve à l’œuvre dans toute l’Europe. Les jeunes en sont partout les premières cibles, et ce, de longue date. Revue de détail avec Sophie Binet, membre de la commission exécutive de l’Ugict, Pascal Debay, responsable confédéral, en charge du dossier “salaires”, Laurent Gaboriau, responsable Ufict de la branche Livre, et Dorien Kouijzer, ex-responsable du département “débat” de l’Institut néerlandais à Paris.



SOMMAIRE

L'EMPLOI EN ÉCLATS
PAGES 17-19

REPÈRES
PAGE 20

POINT DE VUE
DE JEAN-PASCAL HIGELÉ
FLEXIBILITÉ VS TRAVAIL :
QUELLE SÉCURITÉ SOCIALE
PROFESSIONNELLE
PAGE 21

FLEXIBILITÉ
EN FINIR AVEC LES
FAUX-SEMBLANTS
PAGES 22-23

TABLE RONDE
PAGES 24-27



DOMINIQUE DOUBIEB / MAXPPP

Du côté des employeurs, l'obligation de flexibilité croissante se justifie par la nécessité d'ajuster l'emploi aux nouvelles conditions de production et à l'instabilité des marchés, en facilitant les licenciements pour libérer les recrutements.

L'emploi en éclats

Il faut «*détabouiser*» la flexibilité. Le néologisme est de Laurence Parisot, présidente du Medef, à l'occasion des négociations sur la réforme du marché du travail. En feignant d'ignorer que le tabou est depuis longtemps levé et que la «*souplesse*» exigée par l'organisation patronale pour «*libérer les freins à l'embauche*» n'est pas une abstraction. «*La flexibilité est bien là et s'est considérablement accrue ces dernières années*», beaucoup plus vite que la sécurité pour les travailleurs : le constat n'est pas de la Cgt mais du Conseil d'analyse économique qui s'est intéressé à la mobilité des salariés.

Cette souplesse maximum, on la repère d'abord dans les flux d'embauches. Dans la France de 2011, 84 % d'entre elles se font en Cdd, selon les données de l'Acos, la caisse nationale des Urssaf. Sur une longue période, si le nombre total d'embauches a progressé d'environ 41 % en dix ans, cette hausse est tirée par la forte croissance des contrats de moins d'un mois (+88 %) et, de

manière saisissante, par celle des Cdd de moins d'une semaine (+120 %). Par rapport à ses voisins européens, la France est ainsi devenue, au fil des ans, l'un des pays qui a le plus recours aux contrats inférieurs à trois mois : 5,8 % des emplois en France contre 4,4 % en moyenne dans la zone euro. Toujours selon l'Acos, 2 % des salariés embauchés en 2010 ont totalisé au moins vingt contrats dans l'année...

L'affaiblissement du Cdi à temps plein

C'est depuis plus de quinze ans que la «*flexisécurité*» s'est installée dans le débat public, une problématique portée à la fois par la Commission européenne, qui en a fait un des leviers de la stratégie de Lisbonne, et de l'Ocde. Du côté des employeurs, l'obligation de flexibilité croissante se justifie par la nécessité d'ajuster l'emploi aux nouvelles conditions de production et à l'instabilité des marchés, en facilitant les licenciements pour libérer les recrutements. L'argument a ...

L'emploi en éclats

- certes l'avantage de la facilité. Et « *c'est sans aucun doute ce qui a contribué à son succès médiatique et aux préconisations des politiques économiques qui s'en sont inspirées. Mais il ne repose sur aucune validation scientifique* », soulignent Muriel Pucci et Julie Valentin, de l'université Paris-I ⁽¹⁾, dont les travaux ont montré une



limite dans le raisonnement : celle selon laquelle la réduction des coûts de licenciement ou, par exemple, l'assouplissement des conditions de recours aux Cdd serait « *mécaniquement et indiscutablement favorable à l'emploi* ». Qu'à cela ne tienne : dans un importante recherche sur la France du travail ⁽²⁾, l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales) montre comment « *la forte emprise idéologique des analyses néolibérales imposant les "rigidités du marché du travail" au centre du diagnostic de la persistance du chômage* » a conforté le mouvement aujourd'hui à l'œuvre.

Au centre de toutes les attaques : le Cdi, figure emblématique, pour le patronat, de ces rigidités. Les chercheurs de l'Ires soulignent à quel point la construction juridique du Cdi à temps plein est l'aboutissement d'une longue histoire sociale, s'imposant progressivement comme la norme de l'emploi salarié. Qu'en est-il aujourd'hui ? Dans les flux d'embauches, le Cdi est en baisse de 6,6 % en dix ans. En « *stock* », il résiste puisqu'il représente encore 84 % de l'emploi du secteur privé. « *Mais il ne progresse plus* », nuance l'Ires, en expliquant : « *le nombre de contrats à durée indéterminée à temps plein est à peu près le même en 2007 qu'en 1982. Ce qui veut dire que l'intégralité de la progression de l'emploi sur cette période correspond à des formes d'emploi non standard* ». A l'entrée et à la sortie, le Cdi s'est même trouvé affaibli, en 2008, par l'accord interprofessionnel dit de « *modernisation du marché du travail* » – non signé par la Cgt –, alors que les contreparties (formation, prévoyance...) pour « *sécuriser* » les parcours des salariés sont restées pour le moins timides. A l'entrée, par un allongement des période d'essai, différentes selon les catégories socioprofessionnelles, et pouvant atteindre entre trois et quatre mois pour les cadres, renouvelable une fois par accord de branche. A la sortie, par l'institution de la rupture conventionnelle : il est le seul dispositif issu de la négociation de 2008 dont on peut aujourd'hui faire le bilan et l'une des trois modalités, aux côtés de la démission et du licenciement, permettant de mettre fin à un Cdi. On dénombre vingt-cinq mille ruptures conventionnelles par mois : un succès... quantitatif ! Mais elles sont essentiellement utilisées pour « *fluidifier* » le marché du travail. Une enquête menée par le Centre d'étude de l'emploi auprès de salariés a ainsi montré que l'objectif officiel de ce dispositif (une mobilité voulue et sécurisée des salariés) n'est atteint que dans moins de 25 % des cas. A cela vient s'ajouter le développement de contrats de travail dérogatoires limités à l'accomplissement d'une tâche ou d'une mission. C'est le cas du contrat à objet défini (dix-huit à trente-six mois) pouvant, également depuis 2008, être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres jusqu'alors embauchés en Cdi. C'est le cas aussi des contrats dits « *d'usage* », plus anciens mais qui, souligne l'Acoss, « *semblent s'être fortement développés à partir de 2003, à la faveur*

JOHN DOWLAND / MAXPPP



Au centre de toutes les attaques : le Cdi, figure emblématique, pour le patronat, de la rigidité.

d'une évolution de la jurisprudence limitant les risques de requalification en Cdi». Ce sont eux qui expliquent en grande partie l'envolée, dans les flux d'embauches, des contrats de moins d'une semaine.

La crise, un prétexte à la déréglementation

Avec leur corollaire : l'explosion de la précarité. «*La forte précarisation des personnes confrontées à ces nouvelles formes de mise au travail peut se lire comme le processus inverse à celui qui a présidé à la construction de la société salariale*», soulignent ainsi les chercheurs de l'Ires, pour qui les transformations en cours depuis une trentaine d'années conduisent non pas à la remise en cause du salariat à proprement parler, mais «*à son éclatement et à l'enracinement d'inégalités profondes, aujourd'hui accentuées par la récession*». Une récession qui, au passage, sert de prétexte pour opérer un nouveau palier de déréglementation : «*Les réformes du droit du travail actuellement mises en œuvre dans de nombreux pays de l'Union européenne sont justifiées par*

l'argument selon lequel la flexibilisation des marchés du travail est l'une des meilleures réponses à la crise», souligne ainsi l'Institut syndical européen qui, dans une récente étude ⁽³⁾, en a dressé un premier bilan en termes de temps de travail, de contrat de travail, de modalités de licenciement ou de relations professionnelles.

Quitte à creuser les inégalités. Au niveau européen, une communication de 2010 le réaffirme : «*Les politiques de flexisécurité sont le meilleur instrument de modernisation des marchés du travail : elles doivent être revues et adaptées au contexte de l'après-crise, afin d'accélérer le rythme des réformes, de réduire la segmentation du marché du travail et de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.*» Sauf que les intentions sont contradictoires : on ne peut à la fois recommander la réduction des inégalités et exiger plus de flexibilité, portée justement par les personnes les plus vulnérables sur le marché du travail : dans les flux d'embauches, les contrats courts concernent ainsi majoritairement les jeunes – la moitié des salariés en Cdd ont moins de trente ans – et les femmes qui, en outre, concentrent 72 % des contrats à temps partiel. Pour quels résultats ? Alors que les supposées rigidités du marché du travail ont déjà volé en éclats, l'augmentation du chômage – le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté de près de 11 % en un an – accentue encore les inégalités : en frappant davantage ceux qui occupent ce que les économistes appellent les «*formes particulières d'emploi*».

Christine LABBE

(1) «*Flexibiliser l'emploi pour réduire le chômage : une évidence scientifique ?*» *Connaissance de l'emploi*, n° 50, Centre d'études de l'emploi.

(2) *La France du travail*, Ires, les Editions de l'Atelier, 2009.

(3) *La Crise et les réformes nationales du droit du travail*, Institut syndical européen, 2012.

ON NE PEUT À LA FOIS RECOMMANDER LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS ET EXIGER PLUS DE FLEXIBILITÉ, PORTÉE JUSTEMENT PAR LES PERSONNES LES PLUS VULNÉRABLES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

CONTRAT SOCIAL EUROPÉEN Flexibilité, précarité : le refus de la Confédération européenne des syndicats

Confrontée partout en Europe à la même tendance lourde à la flexibilisation de l'emploi, sous des formes diverses mais convergentes, la Ces a inscrit au cœur de sa proposition pour un contrat social européen le triptyque de démocratie sociale – notamment le respect des négociations collectives –, la gouvernance économique au service d'une croissance durable et d'emplois de qualité, et enfin la justice économique et sociale. Cette démarche se construit sur le refus d'une acceptation de baisse des salaires et d'affaiblissement de la protection sociale et des services publics. Elle s'oppose frontalement à la stratégie

d'austérité et de flexibilité, considérées comme les deux faces d'une même pièce de monnaie. Constatant que l'exercice de la démocratie et le dialogue social sont souvent négligés, attaqués ou affaiblis, la Ces a appelé l'Union européenne à se concentrer notamment sur des politiques qui améliorent les conditions de vie et de travail et assurent des emplois de qualité ainsi que des salaires justes. Elle rejette toutes les politiques qui mènent à une concurrence vers le bas, que ce soit en matière de droit du travail, de salaires, de temps de travail, de sécurité sociale, d'impôts ou d'environnement.

biblio

TEMPS DE TRAVAIL ET TEMPS DE VIE, PAUL BOUFFARTIGUE

ET JACQUES BOUTEILLER, PUF, 240 PAGES, 28 EUROS.

Comprendre les nouvelles disponibilités temporelles associées aux professions d'aujourd'hui permet d'éclairer bien des obstacles sur lesquels butte une vision classique du temps de travail et de sa réduction.

EMPLOI, TRAVAIL ET EFFICACITÉ DE L'ENTREPRISE: LES EFFETS PERVERS DE LA FLEXIBILITÉ QUANTITATIVE,

C. EVERAERE, "REVUE FRANÇAISE DE GESTION", N° 124,

JUIN-JUILLET-AOÛT 1999.

Les inconvénients des emplois précaires au vu de "l'efficacité économique" ou quand le recours excessif à l'intérim induit une baisse de productivité...

L'ÉTAT DE L'ÉCONOMIE 2012,

"ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES", HORS SÉRIE, N° 92, EN PARTENARIAT AVEC L'OFCE, 6,90 EUROS.

Au sommaire, économie, politiques publiques, Europe, société, mondialisation et environnement.

TEMPS DE TRAVAIL

Trente-cinq heures : Rtt contre flexibilité

Critiquée par le Medef dès sa promulgation et sans discontinuer depuis, la loi de réduction du temps de travail à trente-cinq heures n'a ni entamé la compétitivité des entreprises et les performances économiques françaises, ni dégradé les finances publiques. C'est le bilan tiré par Eric Heyer, directeur adjoint au Département analyse et prévision de l'Ofce dans le numéro d'*Alternatives économiques* hors série n° 92 (février 2012) portant sur l'état de l'économie. On sait que la droite et le patronat ont mené, dix ans durant, une campagne incessante de stigmatisation de la loi dite Aubry, lui attribuant la responsabilité des calamités économiques qui ont handicapé le pays. C'est loin d'être le cas. Pour Eric Heyer, l'activité dans le secteur privé en France a crû

en moyenne de 2,1 % par an au cours des trente dernières années. Mais depuis la mise en place des trente-cinq heures, loin de s'effondrer, la croissance de l'activité dans ce secteur s'est au contraire accélérée, passant de 1,8 % par an en moyenne avant 1997 à 2,6 % après. Avec même un pic au cours de la période de mise en place des trente-cinq heures (2,9 % entre 1998 et 2002 en moyenne annuelle). Le contexte économique mondial explique une partie de ces bonnes performances, mais une partie seulement : la demande étrangère adressée à la France a certes été plus dynamique après 1997 qu'avant, mais cette accélération ne s'est pas démentie après 2002. Et, par conséquent, elle ne peut être un élément explicatif des performances enregistrées entre 1998 et 2002.

TRAVAIL

Quelles nouvelles disponibilités temporelles ?

Comment les salarié(e)s, dans leur très grande diversité, s'efforcent-ils de se réappropriier leurs temporalités et leur destin ? C'est la question que tentent d'éclairer Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller dans *Temps de travail, temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle* (Puf). Les deux chercheurs se penchent sur les diverses temporalités – celles de l'individu, de l'entreprise ou de la société entière – et sur les conflits, compromis et régulations complexes dont elles font l'objet et qui ne se laissent pas défaire brutalement. D'où le décalage entre le démantèlement juridique des trente-cinq heures depuis une décennie

et sa faible mobilisation pratique. Reste que les trente-cinq heures s'étaient soldées par un bilan très mitigé. La fragilisation multidimensionnelle du monde du travail, la conjoncture défensive dans laquelle il se trouve, la sous-estimation des enjeux de contenu, de sens et de qualité du travail y sont pour beaucoup. Ce livre met surtout l'accent sur les limites de la vision datée des liens entre travail et temporalités portée par cette réforme. Aujourd'hui, les modes de disponibilité temporelle au travail, flexibilité plus « autonome » ou plus « hétéronome », invitent à repenser l'avenir d'un temps de travail à soi.



JAMES HARDY / MAXPPP

point de vue JEAN-PASCAL HIGELÉ

MAÎTRE DE CONFÉRENCES EN SOCIOLOGIE À L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE, CHERCHEUR AU GREE-2L2S ET MEMBRE DE L'INSTITUT EUROPÉEN DU SALARIAT (<WWW.IES-SALARIAT.ORG>).

Propos recueillis par Louis SALLAY

Flexibilité VS travail Quelle sécurité sociale professionnelle ?

Le débat social sur l'emploi est marqué, depuis la décennie 2000, par l'enjeu de flexisécurité. Les organisations syndicales se sont emparées de cette problématique, sous des vocables divers. Jean-Pascal Higelé revient ici sur le sens de la proposition de sécurité sociale professionnelle portée par la Cgt.

« Les usages des expressions de "sécurisation des parcours professionnels" et de "sécurité sociale professionnelle" par les différents acteurs, experts et praticiens, s'exprimant sur les questions de chômage et d'emploi sont sources de confusion quant à leur définition. Ces termes sont souvent employés indifféremment, même si le second terme a clairement une paternité du côté de la Cgt. Pourtant, lorsque Nicolas Sarkozy appelle de ses vœux une sécurité sociale professionnelle dans la lettre de mission à Christine Lagarde de juillet 2008, que Pierre Cahuc et Francis Kramarz proposent également une sécurité sociale professionnelle (2004), ils n'en appellent pas au même contenu que la Cgt, qui inscrit la sécurité sociale professionnelle comme élément d'un nouveau statut du travail salarié. Il en va de même pour les usages du terme de "sécurisation des parcours professionnels" dont on pourra trouver des définitions différentes.

» C'est que, en amont de cette question, il y a une définition et un projet pour le travail. Pour être schématique, on dira que la logique de sécurisation des parcours professionnels consiste non seulement à faire en sorte qu'une rupture d'emploi ne s'accompagne plus de la suppression d'un certain nombre de droits, mais aussi à inscrire le salarié dans une logique de régénération permanente de son employabilité pour répondre aux exigences mouvantes des employeurs. En revanche, les tenants de la sécurité sociale professionnelle se proposent d'appliquer à l'exercice même du travail ce que la sécurité sociale a réalisé pour un certain nombre de situations

d'hors-emploi, c'est-à-dire un ensemble de droits identiques pour tous les salariés qui ne soit pas dépendant de la forme du contrat de travail ou de l'employeur et participe à ce titre à la consolidation d'un statut interprofessionnel du salarié déjà en partie constitué par la socialisation du salaire dans la protection sociale. Comme pour la couverture maladie ou les allocations familiales, les droits professionnels et sociaux ne sont alors plus liés au contrat de travail mais à la personne, en poursuivant le mouvement de socialisation du salaire. Ces droits garantis interprofessionnellement, en particulier le salaire, doivent être transférables, opposables à tout employeur et participer à l'institution d'une sorte d'"état professionnel" inaliénable, selon le mot d'Alain Supiot, au même titre que les individus ont un "état civil".

» L'alternative à l'emploi comme support de la qualification et donc des droits, c'est donc un statut interprofessionnel du salarié qui permet d'adosser la qualification à la personne. Cette qualification personnelle définit positivement tout travailleur comme doté en permanence d'une capacité à produire de la richesse et ayant droit à ce titre, en permanence, à du salaire et des droits sociaux, indépendamment de toute sélection marchande des travailleurs et des travaux valorisables. Elle diffère sensiblement d'une logique d'employabilité qui définit négativement l'individu par ses divers "manques": de compétences, de mobilité, etc., que ses droits personnels (accompagnement, formation, ressources) doivent permettre de combler.

» L'enjeu de la sécurité sociale professionnelle est *in fine* de poursuivre à son terme la logique de qualification politique du salaire: payer les personnes selon une grille de qualification négociée et indépendamment de l'exercice concret du travail, dont elle se fixe à terme l'objectif de l'émanciper. Il s'agit alors d'offrir des marges de liberté aux salariés quant à la détermination de leur projet de vie en desserrant l'étau marchand qui encadre l'exercice du travail. En déliant le salaire de l'emploi, on ouvre la voie à une valorisation d'activités, c'est-à-dire de définition du travail, en dehors du filtre de l'emploi et donc des fourches caudines du marché du travail et des employeurs. La sécurité sociale professionnelle est à la fois un projet de sécurisation des personnes et une des bases de la réappropriation des fins et des moyens du travail par les salariés. »

En finir avec les faux-

Paupérisation et exclusion... La flexibilisation du marché du travail et de l'emploi ne permet ni la création d'emplois, ni une performance accrue des entreprises. Point par point, explication.

• **Le marché du travail manquerait de souplesse...**

Ce postulat est à la base de toute l'argumentation patronale. Pour le fonder, le Medef s'inspire d'une enquête de l'Ocde sur les législations du travail comparée dans les Etats membres. Seulement voilà : si cette étude avance des chiffres tendant à prouver que la France ferait partie des pays développés où la flexibilité du marché du travail est la plus faible, les explications données par l'organisation ne sont pas celles que le patronat français avance. En effet, seules les habitudes de mobilité des salariés et les règles concernant l'usage des contrats précaires, en France, font exception. En matière de licenciement individuel, la réglementation hexagonale est dans la moyenne européenne. Et, pour ce qui est des licenciements collectifs, le cadre législatif s'avère, lui, bien plus flexible que celui en vigueur chez nos voisins. Or comment qualifier de rigide une législation sur les Cdd qui a permis que, de 1982 à 2010, le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée soit passé de 5,3 % à 11,7 % ? Et question : les salariés ne seraient-ils pas, en France, plus mobiles s'ils ne payaient très cher le passage par la case chômage ? Une baisse de salaire en moyenne de 18 %...

• **La flexibilité créerait de l'emploi...**

Depuis 2008, un million de contrats de travail ont été rompus selon les règles des « licenciements à l'amiable ». Depuis plus longtemps encore, Pôle emploi enregistre l'explosion du nombre d'offres d'emploi de moins de six mois – près de 60 % des offres collectées en novembre dernier... Cela a-t-il assuré une inversion de la courbe du chômage ? Non. Pas plus que la suppression administrative de licenciement n'a permis, en 1986, de créer quatre cent mille emplois nouveaux, ainsi que le promettait le patronat, la multiplication des Cdd n'a permis de redonner un travail durable aux six à sept millions de personnes qui n'arrivent pas à vivre décemment de leur emploi, comme le dénonce Bernard Thibault. N'en déplaise au Medef, le marché du travail n'est pas un marché comme les autres. Des salaires qu'il engendre dépend la capacité des entreprises à se développer, donc à créer de l'emploi. En faisant de l'emploi la principale variable d'ajustement, les Etats se condamnent à des suppressions de postes en cas de réduction de l'activité, expliquait il y a peu Andranik Tangian, chercheur à la Hans-Boeckler-Foundation de Düsseldorf ⁽¹⁾. A trop



ALEVENTURA / MAXPPP

(1) <www.etui.org/fr/content/search?SearchText=Andranik+Tangian&x=0&y=0>.

(2) <www.fondation-copernic.org/spip.php?article789>.

(3) <<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2009.07-28.2.pdf>>.

(4) <www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rap-info/i3602.pdf>.

semblants



miser sur la flexibilité, ajoutait-t-il, « cette stratégie conforte une logique industrielle et politique fondée sur un certain aventurisme économique ».

• Les entreprises souffriraient de trop de rigidité...

En langage patronal, cela signifie : mettre à bas le Code du travail ; en finir avec l'un de ses fondements, celui qui place le lien de subordination au cœur de la relation salariale. Et les employeurs ne militent pas pour autre chose lorsqu'ils réclament de limiter le contrôle des juges sur la mise en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi (Pse), réclamant par-là même de s'exonérer des risques économiques que leur position leur assigne. Depuis 1982, par les dispositions législatives successives sur le temps de travail, le patronat s'est petit à petit libéré des conditions dans lesquelles il dispose de la force de travail. Les lois Aubry lui ont permis d'accompagner le passage aux trente-cinq heures d'un décompte du temps de travail sur l'année. La loi du 20 août 2008 a introduit la possibilité de disposer d'accords dérogeant à la hiérarchie des normes. Entre-temps, les externalisations ont explosé et, avec elles, les éléments réversibles de la rémunération – qu'il s'agisse des primes individuelles ou collectives à la performance, des primes d'intéressement ou de participation, ou de l'épargne salariale. Plus encore ? Substituer une relation marchande à la relation hiérarchique ?

• Flexibiliser l'emploi permettrait d'accroître la compétitivité des entreprises...

Derrière cette affirmation, il y a une obsession : réduire le prix d'un travail qui coûterait trop cher. Pourtant, les faits sont têtus. De 1996 à 2008, celui-ci a baissé en France de 0,5 % par an, plus qu'au Royaume-Uni, au Danemark, en Italie ou

INEFFICACE ÉCONOMIQUEMENT,
LA FLEXIBILITÉ CONSTITUE
UN COÛT SOCIAL DÉMESURÉ :
PAR LA DÉGRADATION DES
CONDITIONS DE TRAVAIL QU'ELLE
IMPLIQUE ET PAR LES PROCESSUS
D'APPAUVRISSMENT
QU'ELLE ENGENDRE.

en Espagne. Par ailleurs, dans une note récente, la Fondation Copernic rappelle que cette allégation ne prend pas en compte la productivité du travail, c'est-à-dire le coût salarial unitaire, alors que ses écarts entre pays concurrents sont plus importants que ceux concernant le coût horaire⁽²⁾. Qui plus est, qu'elle mêle allègrement coût du travail dans l'industrie et dans les services marchands alors qu'il augmente plus faiblement dans le premier que dans le second cas. N'empêche, le patronat persiste à vouloir faire croire quel tel est le problème de l'économie française, négligeant tous les autres leviers qui permettraient d'améliorer la performance des organisations, à commencer par la formation, la qualification et l'innovation... et un abaissement du coût du capital. Les revenus nets distribués aujourd'hui représentent 9 % de la valeur ajoutée des sociétés non financières, contre 5,6 % en 1999. Un niveau historique record, jamais égalé depuis la Seconde Guerre mondiale, d'après la Fondation Copernic.

• Déréglementer le marché du travail est-il acceptable socialement ?

Cette interrogation, bien sûr, le patronat ne la risque pas. Mais elle sous-tend son raisonnement. Or que montre la situation faite aux jeunes, premiers touchés par la précarité de l'emploi (32,3 % des actifs de quinze à vingt-neuf ans occupent des contrats temporaires) ? En 2010, les moins de 30 ans étaient les plus touchés par la pauvreté, 10,8 % des 18-29 ans vivaient en dessous du seuil qui la définit. Inefficace économiquement, la flexibilité constitue un coût social démesuré : non seulement par la dégradation des conditions de travail qu'elle implique puisque, plus que les autres, les travailleurs précaires échappent aux dispositifs de prévention des risques en entreprise et multiplient les horaires atypiques⁽³⁾, mais aussi par les processus d'appauvrissement qu'elle engendre. Dans un rapport d'information sur le temps partiel publié en 2011, l'Assemblée nationale elle-même s'en inquiétait⁽⁴⁾, rappelant l'insupportable : l'impossibilité aujourd'hui pour beaucoup de salariés, tout simplement, de prendre soin d'eux-mêmes puisque, selon la réglementation, il faut avoir travaillé deux cents heures sur trois mois, soit environ seize heures hebdomadaires, pour pouvoir prétendre aux indemnités journalières de l'assurance maladie pour un arrêt de travail de moins de six mois.

Martine HASSOUN

Contrat zéro pour tous ?

PARTICIPANTS

SOPHIE BINET,
MEMBRE DU BUREAU
DE L'UGICT

PASCAL DEBAY,
RESPONSABLE CONFÉDÉRAL,
EN CHARGE DU DOSSIER
"SALAIRES"

LAURENT GABORIAU,
RESPONSABLE UFICT
DE LA BRANCHE LIVRE

DORIEN KOUIJZER,
EX-RESPONSABLE
DU DÉPARTEMENT "DÉBATS"
DE L'INSTITUT NÉERLANDAIS
DE PARIS

PIERRE TARTAKOWSKY,
"OPTIONS"

ON FRANCHIRAIT
UNE ÉTAPE NOUVELLE
VERS UNE FLEXIBILITÉ
GÉNÉRALISÉE,
SINGULIÈREMENT
POUR DES CATÉGORIES
DE SALARIÉS
– TECHNICIENS,
CADRES – QUI, JUSQU'À
PRÉSENT, N'ÉTAIENT
PAS MASSIVEMENT
CONCERNÉS.
NOUS DÉNONÇONS
DE LONGUE DATE
CETTE TENDANCE.

La flexibilité de l'emploi, avancée comme une innovation stratégique par le Medef, est en fait à l'œuvre en France et en Europe de longue date. Sans que l'on puisse réellement en tirer le moindre bilan positif. Revue...

– **Options:** La flexibilité du travail est au cœur de l'actualité sociale en France ⁽¹⁾, sous le vocable de «*sécurisation des parcours professionnels*», et on la retrouve à l'œuvre partout en Europe. Quelles en sont les caractéristiques essentielles ?

– **Pascal Debay:** La négociation qui s'est tenue sur la «*sécurisation des parcours professionnels*» s'inscrit dans une offensive contre le contrat à durée indéterminée au bénéfice de toutes les formes d'emploi précaire. Le Medef souhaite mettre en place un modèle de flexisécurité à base de contrats de travail plus courts, plus «*souples*», pour reprendre la terminologie patronale, avec y compris des contrats à durée indéterminée dits de projets, de l'ordre de quelques mois, d'une ou deux années. On franchirait une étape nouvelle vers une flexibilité généralisée, singulièrement pour des catégories de salariés – techniciens, cadres – qui, jusqu'à présent, n'étaient pas massivement concernés. Nous dénonçons de longue date cette tendance, à laquelle nous opposons le besoin de nouvelles normes sociales qui réduisent flexibilité et précarité, les deux cheminant toujours de concert, et permettent aux salariés de pouvoir se projeter dans l'avenir, d'avoir des projets et de les vivre.

– **Dorien Kouijzer:** Dans les années 1990, les Pays-Bas ont mis en œuvre une politique de libéralisation de l'emploi et un long gel des salaires, négociés avec les partenaires sociaux, ce qui a débouché sur une reprise passagère. La précarité, au départ, a été acceptée parce que tout allait bien, l'argent était au rendez-vous, il y avait la hausse de l'immobilier et tout ça a engendré une sorte d'aveuglement social: on a poussé les gens qualifiés comme les informaticiens à s'installer à leur compte, à devenir indépendants, auto-entrepreneurs; il y en a à peu près un million, ce qui est énorme pour un si petit pays, mais 60% de ces travailleurs sont en deçà du seuil de pauvreté... En effet, beaucoup n'ont pas provisionné leurs retraites ou leurs fonds d'assurance maladie, privatisés. Ceux qui se

sont mis à leur compte se retrouvent avec des retraites pleines de trous et de problèmes. L'Etat-providence était très performant – on s'occupe mieux des gens âgés et des handicapés qu'en France –, et la chute est rude.

– **Laurent Gaboriau:** La flexibilité, on l'expérimente grandeur nature et de longue date. N'en jetez plus! Même si le Code du travail pose des limites horaires et de renouvellement, les employeurs multiplient les Cdd tant que les personnes concernées ne disent rien. La loi est sciemment contournée: utilisation abusive des stagiaires, qui est la première forme de flexibilité sous forme de travail gratuit, et le travail à domicile est utilisé comme mesure générale de flexibilité. Le salarié reste certes sous Cdi et bénéficie de multi-employeurs, mais il est en fait payé à la tâche. Et non payé lorsqu'il n'y a pas de tâche à effectuer... Blocage des salaires et flexibilité étaient supposés redonner des marges de manœuvre aux entreprises; cela s'est surtout traduit par une baisse des salaires d'embauche, bien que les jeunes soient mieux formés et plus disponibles. Corrélativement, les restructurations financières, les rachats d'entreprises entre elles ont participé d'une flexibilité de plus en plus globale et asphyxiante de ce que j'appellerais l'écosystème travail.

– **Sophie Binet:** Les prétentions patronales mettent en lumière l'intérêt de la proposition de la Cgt d'une sécurité sociale professionnelle dont la logique va à rebours de celle du Medef. Car la défense des intérêts de la jeunesse implique que l'on ne peut se satisfaire du *statu quo*, qui entraînerait la fin du modèle social français. La jeunesse a besoin de nouvelles protections, les salariés également. C'est pour cela que la Cgt a construit sa revendication d'une nouvelle sécurité sociale professionnelle. Les jeunes ont montré leur capacité de résistance au moment du Cpe et, depuis, il n'y a plus d'idée de contrat spécifique jeune. Mais l'état de précarité actuel suffit à induire à terme la fin du modèle social

(1) Voir notre article d'actualité page 17.



IL Y A ENCORE SIX
OU SEPT ANS,
J'AURAIS SOUTENU
LA POLITIQUE
D'EMPLOI
NÉERLANDAISE
PARCE QUE LE
MARCHÉ DU TRAVAIL,
CONTRAIREMENT
À CE QUI SE PASSAIT
EN FRANCE, ÉTAIT
OUVERT AUX JEUNES.
MAIS LE PRIX À PAYER
A ÉTÉ TRÈS ÉLEVÉ.

(2) L'emploi lycéen est massif : en 2009, 40 % des lycéens âgés de 15 ans travaillent en moyenne 7 heures par semaine, 77 % des 17-18 ans travaillent 14 heures par semaine. La même année, les étudiants de 19-24 ans ont travaillé entre 13 et 23 heures par semaine.

français, tant il impacte le financement des retraites ou encore l'assurance chômage avec la multiplication des contrats courts. La revendication de sécurité sociale professionnelle doit être déclinée concrètement, car elle n'a jamais été aussi pertinente.

– **Options :** La jeunesse est au cœur de toutes les politiques de flexibilisation de l'emploi ; cela a été le cas en Hollande, c'est le cas en France ; quels en sont les effets induits ?

– **Dorien Kouijzer :** Il y a encore six ou sept ans, j'aurais soutenu la politique d'emploi néerlandaise parce que le marché du travail, contrairement à ce qui se passait en France, était ouvert aux jeunes. Avec moins de dépressions, moins d'angoisse, ouvrant une vraie possibilité de trouver sa place dans la société, avec des CV remplis et la possibilité d'avoir une certaine confiance en soi. Mais le prix à payer a été très élevé. Le taux de chômage officiel des jeunes est de 13,7 %, et 46 % de ces jeunes trouvent un emploi par intérim. Le taux de chômage est au-delà de 7 % et croît très vite. Et aujourd'hui, 14 % des jeunes garçons, 10 % des filles songent à émigrer... C'est que le salaire minimum jeunesse, qui existe depuis longtemps, varie de 2,84 euros à 9,46 euros de l'heure. A l'âge de quinze ans, on touche 2,84 euros pour une durée du travail limitée à quelques heures par semaine ; puis cela augmente et, à vingt-trois ans, on atteint le smic « normal ». Dans le commerce, la restauration, on voit donc de très jeunes gens, lycéens, étudiants, peu qualifiés, ce qui se remarque aussitôt ⁽²⁾. Mais, dès qu'ils atteignent leurs dix-huit ans, ils

sont licenciés au bénéfice de plus jeunes. Pour les non-diplômés, c'est devenu presque impossible de trouver du travail et encore plus difficile pour les enfants d'immigrés, à un niveau perturbant. Pour les seize à vingt-cinq ans, 55 % de ceux qui travaillent ont un contrat flexible. Lorsque je dis flexible, c'est ultra-flexible : beaucoup ont des contrats entre deux et douze heures, mais certains contrats sont de zéro heure et correspondent à une mise à disposition totale, avec subordination mais sans salaire, et sont payés en fonction de l'âge. Ce n'est pas réservé aux jeunes : des pères de famille ont des contrats de ce type ; ils sont appelés aux heures de pointe et renvoyés quand le magasin est vide.

– **Laurent Gaboriau :** Quand on casse les statuts, que l'on multiplie les niveaux de sous-traitance et que l'on fait du bas coût salarial, on crée une spirale dépressive pour l'entreprise elle-même. On le vérifie en mesurant l'état de dilution des cultures d'entreprise. Les jeunes en attendent beaucoup et lui donnent énergie, temps, conviction et compétences. Mais ils ne reçoivent que très peu de chose en retour. Ils prennent donc tout ce qu'ils peuvent prendre, et s'il faut changer, ils changent. L'entreprise est donc en train de scier la branche sur laquelle son travail est construit. Parce que dans l'édition, l'apport de création est central : on est sûr de la culture, de l'information, de la transmission.

– **Sophie Binet :** Les études sur les jeunes et le travail mettent en lumière l'existence de trois grandes aspirations : la stabilité, la capacité de mieux concilier vie professionnelle et vie

...

TABLE RONDE

Contrat zéro pour tous ?

LE SYNDICALISME, A LONGTEMPS ÉTÉ CENTRÉ SUR LES SALAIRES ET L'EMPLOI PLUS QUE SUR LE MONDE DE L'ENTREPRISE ET LA STRUCTURE DU CAPITAL. IL NOUS FAUT AUJOURD'HUI INTÉGRER D'AVANTAGE CE CHAMP DE RÉFLEXION.

... familiale et, enfin, la volonté d'avoir un travail qui ait du sens et de l'intérêt. Or, au travers de la situation faite à la jeunesse dès l'entrée sur le marché du travail, on casse ce désir d'avoir un travail qui ait du sens. L'Ugict vient de sortir son dernier livre, intitulé *Laissez-nous bien travailler* : c'est cette question-là qui se pose aux jeunes. La question est de savoir comment on leur permet d'avoir un travail valorisant et valorisé; comment, au lieu d'organiser la relation de travail autour de prescriptions autoritaires, on l'organise en repartant du travail réel, en permettant aux salariés – notamment aux jeunes – de s'exprimer, de faire preuve de créativité et de propositions. Nous sommes la génération la plus qualifiée qui ait jamais existé et, pour autant, les salaires ne suivent pas. Il y a là un vrai enjeu, et il y a de quoi être en colère lorsque l'on voit ce qui a accompagné la négociation sur le contrat de génération. On a beaucoup parlé de tutorat, de formation pour des jeunes qui sont en moyenne plus qualifiés que ceux des générations précédentes ! Plus de 30 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur, 70 % d'entre nous ont le bac, et quand on arrive dans l'entreprise, c'est pour s'entendre dire que l'on a besoin d'un tutorat. Peut-être... Mais notre priorité, c'est de voir nos qualifications reconnues et payées, avec de bonnes conditions de travail et un travail qui ait du sens. Lorsque l'on entend – y compris dans certaines réunions intersyndicales – parler des jeunes comme des handicapés sociaux et des assistés professionnels, il y a de quoi s'affliger.

– **Options** : Au-delà des jeunes eux-mêmes, quel est l'impact de la flexibilité sur l'ensemble des salariés ?

– **Sophie Binet** : Les études du Céreq nous montrent qu'un jeune qui entre sur le marché du travail avec un salaire plus faible que la moyenne finira avec un salaire plus faible que la moyenne; qu'un jeune qui entre avec un contrat précaire mettra beaucoup plus de temps à arriver sur un contrat stable. Bref, la situation faite aux jeunes au moment de l'entrée sur le marché du travail détermine finalement l'avenir du marché du travail lui-même. Ce qui nous ramène à la sécurité sociale professionnelle et au caractère toxique du *statu quo* auquel il faut opposer des revendications ambitieuses pour construire un nouveau système de protection sociale. Avec l'allongement des études et la précarité, qui ne sont



Sophie Binet.

pas pris en compte dans le calcul de la retraite, celle-ci devient un horizon inatteignable pour les jeunes; la couverture chômage avec l'accumulation des contrats courts est fictive.

– **Pascal Debay** : Ce qui est terrible avec la flexibilité, c'est qu'elle fait « disparaître » des salariés, elle les efface socialement. Dans ma région d'origine, où l'on parle beaucoup, et à juste titre, de l'affaire ArcelorMittal, on entend très peu parler du sort des intérimaires, qui sont pourtant ceux qui sont les premiers mis à la porte dès qu'il y a une baisse de commande, un imprévu... Or l'enjeu est majeur pour la société, mais aussi pour le syndicalisme, parce que cela contribue à désarmer les salariés qui se rassurent souvent à bon compte en se disant que c'est une simple affaire d'intérimaires. Ou de jeunes. Or, c'est avoir une courte vue. Cette stratégie de fragmentation des salariés perturbe leurs modes de vie, de travail, mais aussi de défense de toutes et de tous. Elle s'inscrit dans des flux de travail plus tendus, avec lesquels parler, échanger entre salariés devient difficile, voire impossible. Cette perte de transmission du travail réel débouche sur une perte de savoir-faire, de qualité du travail; elle constitue également un défi pour la capacité à rassembler du syndicalisme...

– **Options** : Comment envisager de réussir les contre-offensives syndicales qui s'imposent ?

– **Dorien Kouijzer** : Le mouvement syndical a évolué, ces dernières années, d'une attitude compréhensive vis-à-vis de ces formes dégradées d'emploi à une posture critique. Aussi bien au sein du Cnv que du Fnv⁽³⁾, chez les jeunes, on voit monter un mouvement spécifique de jeunes, qui d'ailleurs travaille de façon intersyndicale, en opposition aux formes d'emploi précaire, et qui manifeste la volonté que les organisations



Pascal Debay.

(3) Les deux grandes organisations syndicales des Pays-Bas.

IL Y A DE QUOI ÊTRE EN COLÈRE LORSQUE L'ON VOIT CE QUI A ACCOMPAGNÉ LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION. PLUS DE 30% ONT UN DIPLÔME DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, 70% D'ENTRE NOUS ONT LE BAC, ET QUAND ON ARRIVE DANS L'ENTREPRISE, C'EST POUR S'ENTENDRE DIRE QUE L'ON A BESOIN D'UN TUTORAT.

syndicales ne s'en tiennent pas à la défense des contrats stables et des salariés les plus âgés. Il formule ainsi la demande qu'une partie des fonds gouvernementaux alloués au soutien du travail soit consacrée aux emplois-jeunes. Cela étant, il faut prendre la mesure du décalage – énorme – entre cette prise de conscience syndicale et la réalité de la négociation sociale ou la teneur des débats médiatiques, plus axés sur le prix de l'immobilier que sur la précarité du travail..

– **Laurent Gaboriau**: Les modifications de l'entreprise pèsent sur les relations de travail et, pour le syndicalisme, c'est relativement nouveau, qui a longtemps été centré sur les salaires et l'emploi plus que sur le monde de l'entreprise et la structure du capital. Il nous faut aujourd'hui intégrer davantage ce champ de réflexion si nous voulons articuler des propositions crédibles pour des alternatives à cette crise qui n'en finit pas. Cela a un lien avec le management alternatif et la proposition que nous faisons à l'encadrement de conquérir des espaces de responsabilité et de liberté dans des processus décisionnaires dont ils sont à la fois victimes et otages, puisqu'ils doivent les appliquer, y compris lorsqu'il s'agit de faire vivre la flexibilité.

– **Pascal Debay**: Notre ambition en la matière doit être à échelle européenne, parce que les tendances lourdes à l'œuvre traversent toute l'Europe, des Pays-Bas à la Grèce, en passant par l'Espagne; on voit des salaires minimums jeunesse se mettre en place partout, et l'on voit le Medef travailler sur un salaire minimum jeune avec un smic régionalisé, ce sur quoi il nous faut à la fois être vigilants et, puisque que nombre de régions sont aujourd'hui européennes, à l'initiative de coopérations syndicales européennes. De ce point de vue, les convergences qui se créent grâce à la Ces sont de bon augure. Je crois réellement que le modèle précaire ne fait plus rêver personne en France et que plus grand monde n'est dupe des promesses patronales à cet égard. Mais cela ne règle pas la difficulté essentielle qui est qu'il est moins question de défendre des droits que d'obtenir un nouveau contrat social, ce qui ne s'est jamais négocié à froid dans notre pays. L'enjeu majeur pour le syndicalisme, c'est de recréer, par les débats, dans les conflits, la conscience d'une communauté de destin et d'intérêts qui dépasse les tensions, les oppositions et les groupements d'intérêts partiels ou identitaires qui peuvent être utilisés pour diviser durablement le monde du travail et opposer entre elles



Laurent Gaboriau.



Dorien Kouijzer.

ses diverses composantes. C'est ce qui fonde notre engagement pour l'organisation des privés d'emploi, des précaires, aux côtés des travailleurs sans papiers, et le résultat des élections dans les Tpe, pour insuffisante qu'ait été la participation, montre que cela ne passe pas inaperçu aux yeux des salariés isolés.

– **Sophie Binet**: Le marché restructure plus vite que le syndicalisme n'organise, c'est un fait. Le plus rageant, dans la période, c'est que, après que l'on a pu penser avoir été entendus par les pouvoirs publics, on voit les responsables de la crise financière venir nous expliquer qu'il faut, pour sortir de cette crise, les mêmes recettes qui ont précipité ladite crise: austérité et réforme du marché du travail. Or ni l'une, ni l'autre n'ont démontré leur efficacité. L'austérité ne fait que renforcer la crise économique en précipitant la récession. La réforme du marché du travail n'a pas la moindre influence sur la baisse du chômage. Pourtant, partout, on impose cette flexibilité aux salariés, ce qui doit nous amener à réfléchir à nos façons de faire, d'agir, de débattre, de rassembler. Ces questions sont posées à l'occasion du 50^e Congrès de la Cgt: il nous faut sans doute réfléchir à notre activité sur le champ médiatique, à nos relations avec la représentation politique qui semble très lointaine – voire ignorante – des réalités du monde du travail, avec la communauté intellectuelle également. Enfin, cela implique de repasser l'unité syndicale au marbre de la négociation interprofessionnelle. Il nous faut réfléchir aux moyens de ne plus subir la feuille de route patronale mais de créer les conditions pour que la négociation s'ouvre sur les propositions syndicales, propositions articulées à un rapport de forces vivant dans le pays. Ce n'est sans doute pas évident, mais c'est la seule voie qui peut permettre d'articuler de façon saine dialogue social et processus de décision législative. Et, ainsi, d'avancer vers des conquêtes sociales solides. ◀



MILENA BONIEK / MAXPPP

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE **NOUVEAUX DÉFIS POUR LE MANAGEMENT**

EN ATTENDANT L'ACTE III DE LA DÉCENTRALISATION, 1 600 "MANAGERS" DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE RÉUNIS À STRASBOURG, AU DÉBUT DÉCEMBRE, ONT ÉCHANGÉ SUR LES OUTILS DONT ILS AURONT BESOIN POUR MENER LEURS MISSIONS...

« **D**éveloppement territorial, éco-défi et cyber-enjeux. » Le programme des 15^{es} Entretiens territoriaux, qui se tenaient les 4 et 5 décembre 2012 à Strasbourg sur l'initiative du Centre national de la fonction publique territoriale (Cnft), semblait quelque peu décalé par rapport à l'actualité: les débats autour de l'acte III de la décentralisation, qui doit être finalisé d'ici au mois d'avril et redéfinir les responsabilités confiées à chaque collectivité territoriale. Pourtant, les mille six cents personnes présentes, ingénieurs, cadres et cadres supérieurs, pour un tiers responsables de services et d'administrations territoriales (Dgs/Dga), se sont passionnées pour les multiples questions soulevées par la révolution des nouvelles technologies de l'information et de la communication (Ntic) et par la

nécessité de prioriser le développement durable dans tous les aspects de la gestion des collectivités territoriales. Parce que ces problématiques impactent d'ores et déjà fortement les façons de travailler et de prendre en compte la vie locale, et qu'elles ouvrent des pistes en termes de management, de service public, de rapport aux populations et à la citoyenneté. Impossible d'évoquer la trentaine d'ateliers organisés sur deux jours (cf. <www.inet-ets.net>). Leur intérêt réside en particulier dans le fait qu'ils ont permis échanges, retours d'expériences de terrain et confrontations aux problèmes auxquels se heurtent les cadres dans leur conduite des réorganisations. A ce titre, la «*dématérialisation du travail*» induite par les Ntic a engendré de nombreuses interrogations. Dans les collectivités territoriales comme partout dans le monde du

travail, l'ordinateur personnel, le smartphone, les tablettes, les plates-formes communes de travail (espaces numériques organisationnels), les réseaux sociaux d'entreprise, l'Internet, l'installation de logiciels de gestion permettant de stocker nombre de dossiers et de les partager rapidement ont bouleversé la manière de travailler... sans que l'organisation du travail et les changements soient pour autant menés de façon maîtrisée et encore moins concertée.

Transition énergétique et, pourquoi pas, managériale?

Dans ce contexte, nombre de «managers» récusent d'ailleurs ce terme, à leurs yeux limitatif, car renvoyant à une conception verticale du pouvoir dans l'entreprise et à leur seule capacité à gérer des coûts, des résultats ou des objectifs d'une façon relativement figée. Ils estiment que la révolution numérique ouvre des voies nouvelles pour développer un management plus collaboratif, où chacun pourra plus facilement communiquer, s'exprimer, trouver sa place dans la mise en œuvre d'un projet comme dans l'organisation collective du travail. De

nombreux témoignages vont dans ce sens et confirment que, quand les principaux intéressés sont impliqués dans la mise en œuvre de nouvelles pratiques dans leur travail, cela se traduit par l'amélioration des conditions de vie au travail, des relations humaines, de l'engagement professionnel des individus. *«Il ne faut pas non plus idéaliser les apports des Ntic, confie un jeune cadre. Tout le monde ne les maîtrise pas ou ne se les approprie pas de la même façon. Elles peuvent encore générer le double de travail, intensifier le stress, causer de la dispersion au lieu de faciliter l'efficacité du travail. Ce n'est pas parce que j'écris des dizaines de mails et que je passe ma journée le smartphone à la main que le travail sera mieux fait et que cela m'exempte d'un contact direct avec mes collègues ou de certaines réunions, mais parce que, grâce à une bonne utilisation de ces outils technologiques, j'aurai réussi à impliquer l'ensemble de mon équipe, que chacun aura pu s'exprimer et échanger avec un collègue si nécessaire, que les services se concentreront sur les coopérations plutôt que la concurrence. Parce que cela aura libéré de l'espace et du temps pour prendre des initiatives, pour innover, pour qu'un service de qualité soit rendu aux usagers.»*

Pour certains, en effet, l'«infobésité» guette, comme la menace de nouvelles aliénations : l'informatique, par exemple, peut aussi intensifier le contrôle sur le travail de chacun. Ces nouveaux outils modifient le rapport au savoir, à la temporalité, au travail, et peuvent aussi faire peur à certains cadres, car elles instaurent des relations plus «horizontales» et les obligent à se repositionner. *«A nous de saisir cette occasion pour mobiliser les ressources, mieux solliciter les cadres de proximité, travailler entre pairs, créer des situations apprenantes»*, souligne un participant. Les «managers» veulent en majorité saisir l'occasion de rendre le travail plus gratifiant, plus valorisant, plus évolutif pour tous. C'est aussi dans cet esprit qu'ils se sont fait l'écho de nombreuses expérimentations en matière de *coworking*, télécentres, télétravail. Pourquoi pas, à condition d'améliorer la maîtrise de ces outils et donc l'accès à la formation pour tous ? De fait, les métiers s'en trouvent en évolution permanente : le Cnfpf, en charge des formations dans le secteur, signale que son catalogue de formations se renouvelle de 25 % chaque année. Langue de bois ou pas, la pression sur la réduction des coûts ou la productivité du travail semble être retombée, même si la Rgpp a laissé des traces et si la crise ou la nouvelle réforme risquent de peser encore des années sur les administrations...

Valérie GÉRAUD

TRAVAIL MOTIVATION ET BIEN-ÊTRE... EN BERNE



FRÉDÉRIC CIROU / MAXPPP

Un diagnostic qui fait état d'un cumul de situations frustrantes et d'attentes déçues.

« Les résultats 2012 confirment le déclin de la confiance des agents en l'avenir et des frustrations toujours marquées liées à une sous-utilisation de leurs compétences. Le manque de reconnaissance, à la fois morale et financière, reste également une importante source d'insatisfaction. » Ce n'est pas un syndicat de « territoriaux » qui le constate, mais le cabinet de conseil en management et ressources humaines Edenred qui, depuis 2004, établit avec Ipsos un baromètre annuel sur le bien-être et la motivation des agents territoriaux après enquête auprès de quatre mille d'entre eux.

Ainsi, 77 % des agents territoriaux sont insatisfaits de leur pouvoir d'achat, même si 68 % sont satisfaits de leur situation professionnelle, et moins d'un agent sur deux (49 % contre 59 % en 2010) est confiant dans son avenir au sein de son administration (31 % dans la fonction publique d'Etat). Le manque de reconnaissance et d'utilisation de leurs compétences s'avère le principal facteur de démotivation (pour 57 %) des agents, 51 % déclarant même avoir songé à quitter leur collectivité ou planifié leur départ, une plus forte proportion que dans le privé (46 %), les agents de catégorie A se déclarant, comme les années précédentes, les moins « fidèles » et, avec les catégories B, les plus critiques à l'égard des possibilités d'évolution qui leur sont offertes. De fait, 9 % d'agents territoriaux en moins (soit 43 % seulement) s'estiment « fiers de leur travail », le sentiment d'accomplis-

sement chutant aussi de 5 points, à 39 % : ils sont désormais 36 % (contre 30 % en 2011 et 28 % dans la fonction publique d'Etat ou 27 % dans le privé) à invoquer la sécurité de l'emploi comme moteur principal. Les agents des catégories C expriment quant à eux de fortes attentes salariales. A défaut, ils veulent compter sur des contreparties en termes de « périphériques de rémunération », prioritairement des formations, des mutuelles, de l'épargne salariale ou toute forme d'aide (transports, logement, loisirs, etc.) de la part de leur employeur.

Les territoriaux se montrent certes plus satisfaits que les hospitaliers quant aux charges de travail, aux horaires, à l'équilibre vie professionnelle/vie privée et à la qualité de vie au travail (6,5 sur 10, contre 6 dans les entreprises privées). Peut-être un signe que, malgré les frustrations, ils veulent croire que leurs missions ont un sens, et ils restent attachés aux valeurs de service public. Pour le cabinet d'expertise en management public, ce diagnostic sur la relation des agents à leur travail, à leur hiérarchie et à leur employeur doit en tout cas inciter ces derniers à réagir avec plus de pertinence à l'évolution des attentes des salariés, à construire avec eux de meilleures solutions managériales, à améliorer l'organisation et le contenu du travail. Encore faudrait-il que le climat économique, les finances publiques et les réorganisations découlant de la nouvelle étape de la décentralisation permettent des échanges dans les services et un réel dialogue social... V.G.

RETRAITES 2013 : L'HEURE DES CHOIX

C'EST UNE RÉFORME "SYSTÉMIQUE", INSPIRÉE DES COMPTES NOTIONNELS SUÉDOIS, QUI EST DÉSORMAIS SUR LA TABLE. À QUEL PRIX POUR LES SALARIÉS ET LES RETRAITÉS ?



Une réforme du financement est plus que jamais nécessaire.

VINCENT ISORE / MAXPPP

C'est dès le premier semestre de cette année que vont s'ouvrir des discussions sur une prochaine réforme des retraites. Le rendez-vous est incontournable : inscrit à l'article 16 de la réforme du 9 novembre 2010, il a un caractère légal incontournable. Renforcé d'ailleurs par l'adoption du « traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance », dans la mesure où les dépenses des régimes de retraite obligatoire (Cnav, Arrco, Agirc, régimes spéciaux) ont le caractère de dépenses publiques. Mais si ce rendez-vous est incontournable, il est aussi beaucoup plus lourd de conséquences que tous ceux qui l'ont précédé depuis 1993 : « *Il s'agit de faire des choix définitifs, qu'il ne sera plus question de rediscuter à l'avenir* », explique Sylvie Durand, responsable du secteur retraites à l'Ugict-Cgt.

De quels choix s'agit-il ? Jusqu'à présent, nous avons eu affaire à des réformes dites « paramétriques » qui, pour équilibrer les régimes de retraite, agissent sur trois leviers : l'âge de départ et la durée de cotisation ; le niveau des pensions ; les ressources des régimes. « *Toutes les réformes intervenues depuis la loi Balladur ont agi sur les deux premiers leviers en organisant et en planifiant un décrochage progressif, mais à terme drastique, des taux de remplacement du salaire par la pension de retraite* », souligne Sylvie Durand. Aujourd'hui, changement de « paradigme », pour reprendre l'expression de Laurence Parisot, présidente du Medef.

L'idée est de parvenir à un régime unique fusionnant tous les régimes du public et du privé existant actuellement, pour fonctionner selon le système des comptes notionnels mis en œuvre par la Suède depuis 1998. Un système qui repose sur deux points clés. Il fonctionne d'abord en répartition, l'argent des cotisations étant immédiatement redistribué sous forme de pensions. Il fonctionne ensuite à ressources constantes, avec un taux de cotisation fixé une fois pour toutes, en l'occurrence, en Suède, à 16% du salaire, parts dites salariales et patronales confondues. Il ne peut pas être augmenté, quelles que soient les circonstances économiques. Année après année, l'agence suédoise de sécurité sociale enregistre, sur le compte individuel de chaque salarié, le montant de sa cotisation. Le salarié se constitue ainsi un capital, lequel est virtuel, puisque l'on est en répartition. Lorsqu'il veut liquider sa pension, l'agence additionne, après les avoir revalorisés selon l'évolution moyenne des salaires moins 1,6 point (ce qui équivaut à une indexation sur l'évolution des prix), tous les montants cotisés, puis les divise par l'espérance de vie moyenne de sa génération à l'âge où il prend sa retraite. Il en résulte une rente viagère : plus l'intéressé part tard, plus sa rente est élevée ; plus il part tôt, plus elle est modeste.

On en voit bien l'avantage : le modèle s'équilibre automatiquement, en ajustant en permanence le montant des pensions

à verser avec le montant des ressources encaissées. On appelle cela un système « à cotisations définies », par rapport au système « à prestations définies », mis en place en 1945, garantissant un niveau déterminé de pension. « *Le taux de remplacement du salaire par la retraite avait été historiquement fixé à 75% dans la fonction publique*, rappelle Sylvie Durand, *et c'est cet objectif que les régimes du privé avaient visé et quasiment atteint à la veille de la réforme de 1993.* » Un taux qui n'a cessé de baisser depuis et qui pourrait encore chuter considérablement si les comptes notionnels devaient être adoptés. Car la rente calculée n'est qu'un maximum : concrètement, si le régime doit verser 100 euros de rente alors qu'il n'a perçu que 70 euros de cotisation (dont le taux, rappelons-le, ne peut, par construction, augmenter), il applique à la pension un mécanisme d'équilibrage. Or, en 2010, ce mécanisme a mené, en Suède, à une baisse de toutes les pensions liquidées de 3% et, en 2011, de 7%. En cumul sur cinq ans, c'est une baisse de 40% qui est anticipée. Pour 100 euros de rente en 2009, un retraité suédois ne percevra plus que 60 euros en 2015.

Une baisse de toutes les pensions ?

Pour la responsable de l'Ugict-Cgt, la bataille, par rapport aux réformes passées, se pose donc en termes nouveaux : « *Il ne s'agit plus, dans l'immédiat, de choisir entre répartition et capitalisation, mais entre répartition "à prestations définies" et répartition "à cotisations définies"* ». Quitte à parvenir à un effondrement des taux de remplacement du salaire par la retraite ne répondant en rien aux attentes et aux besoins de la population, notamment salariée. Le travail de sape a déjà commencé, organisé par le Medef, autour de l'épuisement des réserves de précaution des régimes complémentaires, qui préfigurent leur « déconfiture ». Avec l'intention de préparer les esprits à des reculs majeurs sur le niveau des droits à retraite liquidés ou en cours de constitution, sous prétexte de sauvegarder la retraite complémentaire du secteur privé. La Cgt y oppose un système qui, en restant sur les fondements de 1945, garantisse la continuité du niveau de vie à la retraite dès soixante ans, avec un taux de remplacement du salaire par la retraite d'au moins 75%, sans pension nette inférieure au smic net. Cela suppose une vaste réforme de son financement (élargissement de l'assiette des cotisations, modulation des taux de cotisation, contribution des revenus financiers des entreprises...) qui est possible mais, aujourd'hui encore, largement ignorée : à dessein.

Christine LABBE

ARRCO/AGIRC L'IMPÉRATIF DE NOUVELLES RESSOURCES

LORS DE LA DERNIÈRE SÉANCE DE NÉGOCIATION, LA CGT A EXPLICITÉ SES PROPOSITIONS DE RÉFORME DU FINANCEMENT DES RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE.

Projet contre projet. Le 15 janvier dernier, lors de la troisième séance de négociation entre partenaires sociaux, deux textes ont été mis sur la table. Le premier, présenté par le Medef, est axé sur une baisse des droits dans les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco; le second, préparé par la Cgt, démontre qu'il est possible de faire autrement pour parvenir à équilibrer les deux régimes, à condition de mettre en œuvre une vaste réforme de leur financement. « Cette négociation est née de la "prise de conscience" de l'épuisement des réserves de l'Agirc, en 2017, et de l'Arrco, en 2020, souligne Sylvie Durand, responsable du secteur des retraites à l'Ugict-Cgt. Mais ce n'était pas un scoop, nous le savions depuis 2011 alors que la crise produisait déjà ses effets. » Aussi le Medef a-t-il eu un intérêt à « précipiter » ces négociations: instaurer le principe d'un système « à cotisations définies » (voir page 30) dans les régimes complémentaires, sans augmenter leurs ressources, dans la perspective de la réforme « systémique » en préparation pour 2013.



Sans ressources nouvelles: le refus du Medef d'augmenter les cotisations se traduirait par une série de mesures extrêmement régressives. Parmi ses propositions: de nouvelles modalités d'évolution de la valeur de service des points Agirc et Arrco, fixées, dès le 1^{er} avril 2013, au niveau de l'inflation... moins 1,5 point; puis moins 1 point les années suivantes, 2017 incluse. « Si cela était accepté, nous parviendrions à une baisse des pensions en valeur nominale, ce qui est sans précédent », prévient Sylvie Durand. A cela s'ajoute une baisse du taux de réversion de 60 à 56% dans les deux régimes dès le 1^{er} janvier 2014, avec un âge minimum qui passerait à l'Arrco de 55 à 60 ans. Le Medef veut également que les régimes complémentaires « cessent de prendre en charge, à compter du 1^{er} janvier 2015, la part des droits ouverts aux chômeurs sans contrepartie financière »;

une proposition qui entraînerait, dénonce la Cgt, « une réduction de l'ordre de 30% des droits des chômeurs ».

Avec des ressources nouvelles: c'est au contraire l'axe du projet de la Cgt qui, lors de la séance du 15 janvier, a commenté et explicité ses propositions de financement. Ce projet se base sur une augmentation des cotisations de 1,36 point à l'Arrco et 2,60 points à l'Agirc, supportée à 90% par les employeurs et à 10% par les salariés, afin de retrouver un équilibre des contributions perdu depuis 1993. La hausse de ces cotisations serait modulée en fonction du rapport entre la masse salariale et la valeur ajoutée (voir encadré), une manière de « prendre en compte la diversité des situations des entreprises au regard de leur contribution au financement de la protection sociale ». Pour la Cgt, enfin, il faut également parvenir à un élargissement de l'assiette des cotisations aux sommes distribuées au titre de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement des employeurs aux Pee et Perco).

Si le Medef parvenait à ses objectifs, ce serait ni plus ni moins une première « mise en œuvre des comptes notionnels suédois », explique Sylvie Durand, qui met par ailleurs en garde contre les orientations à moyen et long terme contenues dans le projet patronal. Avec, en ligne de mire, à partir de 2019, le recul de l'âge d'accès à une retraite sans abattement, mais aussi la remise en cause de l'Agirc et donc du statut cadre. ◀

Christine LABBE

Cotisations : quelle modulation ?

La modulation des cotisations proposée par la Cgt distinguerait trois « classes » d'entreprises :

- les entreprises dont la masse salariale représente moins de 50% de la valeur ajoutée (classe 1);
- les entreprises dont la masse salariale est comprise entre 50 et 70% de la valeur ajoutée (classe 2);
- les entreprises dont la masse salariale représente plus de 70% de la valeur ajoutée (classe 3).

La modulation opérée aura ainsi « pour effet de neutraliser les hausses de cotisation » dans les entreprises de classe 3, pour les répartir, avec progressivité, entre les deux autres catégories. L'idée est que cette augmentation de cotisation ne concerne pas les entreprises à fort taux de main-d'œuvre (Tpe, artisans...).

UGICT

Calendrier

- **Conférence.** A l'occasion de ses trente ans, l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales) organise une journée de conférence européenne sur le thème : « Pour un dialogue social renouvelé, quelles analyses économiques et sociales pour les organisations syndicales ? Perspectives en France et en Europe. » Cette conférence se tiendra le jeudi 24 janvier 2013, au palais d'Iéna à Paris. En savoir plus sur <www.ires.org>.
- **Travail.** « Les marchés du travail européens dans la crise : y a-t-il une lumière au bout du tunnel ? » La conférence organisée par l'Institut syndical européen (European Trade Union Institute) aura lieu le 31 janvier, à l'International Trade Union House, bd du Roi Albert-II 5, 1210 Bruxelles. En savoir plus sur <www.etui.org/fr/Evenements/European-labour-markets-in-the-crisis-Is-there-light-at-the-end-of-the-tunnel-with-Commissioner-Andor>.
- **Rencontres.** Les prochaines Rencontres d'Options auront pour thème : « La transformation du travail et du management pour un développement humain durable. » Elles se tiendront le 14 février, salle du Ccn à Montreuil. Trois tables rondes sont à leur programme : droits des salariés et dialogue social ; le management en question ; une nouvelle conception de l'entreprise.
- **Ugict-Cgt.** La commission exécutive de l'Ugict-Cgt se réunira le 15 février à Montreuil.
- **Congrès.** Le 50^e Congrès de la Cgt se tiendra au parc des expositions de Toulouse, du 18 au 22 mars. En savoir plus, notamment sur le rapport d'activité et le document d'orientation soumis au débat des syndicats, sur le site Internet dédié : <www.50congres.cgt.fr>.
- **International.** Le Forum social mondial se réunira à Tunis du 23 au 28 mars.

Formations

- **Retraites.** L'Ugict-Cgt organise un stage « retraite », du lundi 18 au vendredi 22 mars, au centre Benoît-Frachon à Gif-sur-Yvette (91). Une refonte totale de notre système de retraite, concernant à la fois les secteurs public et privé, est à l'ordre du jour d'un débat national fixé par la loi au premier semestre 2013. La nouvelle doctrine est qu'un système de retraite, même par répartition, n'a pas à garantir le maintien du niveau de vie à la retraite mais devrait limiter son ambition à opérer une « équitable » redistribution de l'argent qu'il encaisse. Mise en œuvre en Suède, cette réforme a entraîné une baisse de 3 % de toutes les retraites en 2010, puis à nouveau de 7 % en 2011. Sur cinq ans, c'est une baisse de 40 % qui est anticipée ! Dans ce contexte, ce stage doit permettre à un maximum de militants de maîtriser les nouveaux enjeux de la retraite et, en particulier, les notions de « *prestations et cotisations définies* », pour intervenir efficacement avec les salariés sur le débat national de 2013. Inscription auprès de Valérie Specq : <v.specq@ugict.cgt.fr>.
- **Vie syndicale.** L'Ugict-Cgt organise un stage « vie syndicale », du 8 au 10 avril, au centre Benoît-Frachon, à Gif-sur-Yvette. Cette formation s'adresse aux responsables à la vie syndicale à la fois des unions fédérales et des commissions départementales, mais aussi aux syndicats et aux bases organisées Ugict dans leur ensemble. En savoir plus à l'adresse courriel suivante : <f.tatot@ugict.cgt.fr>.

la revue des revues

Géopolitique C'est à un retour sur les situations révolutionnaires arabes que nous invite la *Revue française des sciences politiques*. Ce numéro double propose d'abord une série d'études monographiques sur la Tunisie, l'Égypte, le Maroc et le Yémen. Il analyse ensuite de façon plus générale les situations de crise politique aboutissant à des changements de régime, tout en observant « *les configurations historiques, sociales et politiques propres à chaque pays, dans toute leur complexité* ». *Revue française de sciences politiques*, octobre-décembre 2012.

Salaires L'Ires (Institut de recherches économiques et sociales), qui fête ses trente ans, publie un numéro de *Chronique internationale* sur le thème : « Trente Ans de salaire, d'une crise à l'autre ». Après avoir ouvert cette nouvelle publication sur « Enjeux et Usages de la comparaison internationale dans les publications de l'Ires », ses chercheurs s'intéressent aux stratégies syndicales et aux négociations salariales, face à la crise en Europe. Ils proposent enfin une série d'études par pays : Etats-Unis, Chine, Brésil, Allemagne, France, Royaume-Uni et Italie. *Chronique internationale*, numéro spécial, janvier 2013.

Travail Le dernier numéro de la revue de l'Institut syndical européen consacre un dossier spécial aux salariés de la grande distribution. Ils sont ainsi dix-neuf millions en Europe à travailler dans des conditions très difficiles : multiplication des contrats précaire, développement de la flexibilité horaire (travail posté, en soirée, le week-end), bas salaires... Avec une autonomie des travailleurs « *réduite à néant par des méthodes de management et des technologies de plus en plus invasives* ». A lire, notamment, un article sur les conditions de travail et le dialogue social dans les hypermarchés. *HesaMag*, n° 06, second semestre 2012. En savoir plus sur <www.etui.org>.

Compétitivité Dans une note économique, le Centre confédéral d'études économiques et sociales de la Cgt revient sur le « Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi », annoncé par le Premier Ministre en novembre dernier après la remise du rapport Gallois. Si ce pacte comprend trente-cinq mesures de nature différente, son fil conducteur est fondé, explique la Cgt, sur la « *logique contestable et contestée de la baisse du "coût du travail"* ». La Cgt propose ainsi une analyse détaillée de ce plan et livre ses arguments. *Note économique*, n° 138, novembre-décembre 2012.



La filiale Banque postale est soumise à un management plus autoritaire et aveugle que dans des secteurs où personne n'attend que les valeurs de service public modèrent les impératifs de profit...

BANQUE POSTALE FORCES DE VENTE... À BOUT DE SOUFFLE?

LES CONSEILLERS FINANCIERS VEULENT RENÉGOCIER L'ACCORD SUR LEURS MÉTIERS, ACQUIS DE HAUTE LUTTE EN SEPTEMBRE 2011 MAIS NON APPLIQUÉ. ILLUSTRATION DANS LES BOUCHES-DU-RHÔNE.

Comme chaque année, la direction départementale de la Banque postale des Bouches-du-Rhône a convoqué à sa grand-messe les quelque trois cents conseillers financiers et gestionnaires de clientèle qui constituent ses équipes de force de vente (un gros département en la matière), en présence des responsables d'établissement et des cadres supérieurs. Le Pacs (*sic!*), pour «Présentation de l'action commerciale et des services», représente un grand moment d'autocongratulation générale, agrémenté d'un jeu de questions-réponses avec la direction – préparé à l'avance –, d'une séance de récompenses pour les plus performants et de petits reportages destinés à doper les équipes, où les plus motivés encouragent leurs collègues à adopter les «bonnes» pratiques professionnelles. Ce dans une ambiance prétendument festive, avec *flashmob* et cocktail...

Pour nombre de salariés présents, ces mises en scène s'avèrent d'autant plus difficiles à vivre que leur réalité est tout autre. Dix jours plus tôt, malgré les pressions, la proximité des fêtes et le travail qui s'amoncelle, ils étaient plus de 35 % à se mettre en grève, répondant à un appel de la Cgt,

finallement relayé par Sud, FO et la Cfdt et par de nombreux autres départements (Nord, Vaucluse, Ariège, Alpes-Maritimes, Essonne, Gironde). Déjà fortement mobilisés en 2010, et après une grève historique le 5 octobre, ils avaient obtenu des négociations au niveau national, conclues par un accord social sur les métiers bancaires (signé par la Fapt-Cgt) au début septembre 2011 (*lire page 34*).

Organiser 25 rendez-vous clients par semaine, faire face aux urgences

Depuis, des accords locaux ont amélioré les conditions de travail, les statuts ou les rémunérations mais, dans les départements où ce n'est pas le cas – comme les Bouches-du-Rhône –, la situation se dégrade. Si les suppressions de postes et les réorganisations touchent l'ensemble de l'entreprise, avec les conséquences que l'on connaît du point de vue des conditions de travail et des risques psychosociaux, la filiale Banque postale, censée être prioritaire et vouée au développement, n'est pas épargnée; elle est même soumise à un management plus autoritaire et aveugle que dans des secteurs où personne n'attend

que les valeurs de service public modèrent les impératifs de profit...

C'est quoi, le quotidien d'un conseiller financier ou d'un gestionnaire de clientèle? En faire toujours plus, en moins de temps et avec l'obligation de rendre compte en permanence de ses pratiques et performances, tout cela pour des rémunérations et des déroulements de carrière peu gratifiants. «*Nous sommes obligés à la fois d'organiser vingt-cinq rendez-vous clients par semaine et de répondre à toutes les urgences et sollicitations de tous ordres*, raconte Stéphane (les prénoms ont été modifiés), qui travaille dans un bureau marseillais. *Les horaires d'ouverture et notre temps de travail rendent cette tâche impossible, nous recevons donc les clients que cela arrange en dehors des heures d'ouverture – ils rentrent par l'arrière de l'établissement –, et nous ne comptons pas ces heures supplémentaires.*» «*A cela s'ajoute un contrôle permanent sur notre travail, poursuit Adèle. Des moniteurs "accompagnateurs" assistent à nos rendez-vous, en théorie pour nous aider à améliorer notre capacité à proposer les bonnes solutions aux clients. Ils ne s'intéressent en fait qu'à nos oublis, nous nous sentons infantilisés, déconsidérés, et nous perdons toute crédibilité aux yeux des clients, c'est véritablement exaspérant.*»

Eux sont jeunes, comme Sabrina, qui travaille seule dans un plus petit bureau de poste et doit jongler en permanence – faute d'une assistante pour l'aider, au moins dans les tâches administratives et le suivi des dossiers –, préparer les rendez-vous chez elle et faire du mieux qu'elle peut, avec la culpabilité permanente de ne pas faire du bon travail. Ils disent au moins qu'ils n'ont rien à perdre à se mobiliser pour améliorer leurs conditions de travail, et que si leurs directions n'entendent pas raison, ils

... pourront toujours essayer, comme d'autres de leurs collègues qui y sont parvenus, de changer d'employeur... Mais il y a aussi des guichetiers «promus» et redéployés en catastrophe dans les équipes de force de vente, sans formation suffisante, et complètement perdus et affolés par l'ampleur des tâches que l'on exige d'eux.

Côté cadres «encadrants, le burnout guette tout autant. Richard, jeune directeur d'établissement responsable de plusieurs bureaux dans l'arrière-pays marseillais, doit, depuis plusieurs mois, gérer des équipes en flux tendu du fait de deux arrêts longue maladie, là encore impossibles à remplacer car le volant de remplaçants départementaux est épuisé ainsi que celui d'intérimaires qualifiés pour ce type de travail (rien qu'au guichet, quatre cents tâches sont susceptibles d'être mises en œuvre). *«Le directeur d'établissement fait alors l'accueil, le guichetier, le conseiller financier, mais aussi le nettoyage ou la maintenance! La direction départementale ne veut rien entendre de nos difficultés ou de nos besoins et nous demande d'assurer nos objectifs, quoi qu'il arrive, si elle les sait intenables. Elle se prépare à nouveau à répercuter sur le terrain les décisions de réduction de postes programmées pour les années à venir par la direction nationale. Du point de vue de la qualité du service rendu – la seule solution, faute de personnel, est de fermer les bureaux ou de les ouvrir seulement quelques heures –, mais encore plus de la santé au travail, les congés maladie explosent déjà, le pire est à craindre.»*

Des cadres supérieurs prêts eux aussi à se faire l'écho du malaise ?

Jean-Marc Caschetta, cadre supérieur et secrétaire de l'Ufc-Cgt Ufapt 13, confirme que les cadres sont désormais dépossédés de toute marge de manœuvre et considérés par les direction comme de simples exécutants – ils se retrouvent d'ailleurs parfois avec des salaires horaires à peine supérieurs au smic, ce qui crée des rapprochements : *«Il y a encore cinq ans, les cadres "encadrants" restaient distants à notre égard. Déconsidérés, déqualifiés, ils sont plus à l'écoute de notre discours, et un sur cinq vote Cgt aux élections professionnelles.»*

Forts de ce soutien et d'une très forte représentativité parmi les forces de vente (60% aux élections, 70 syndiqués sur 300 salariés), fruit d'un travail de terrain au quotidien, l'Ufc Bouches-du-Rhône a pesé dans la décision de remettre à plat l'accord national sur les métiers bancaires. Il est encore temps de leur redonner du contenu, du sens, de la reconnaissance. ▶

Valérie GÉRAUD

FORCES DE VENTE SPÉCIFIQUES ET SOLIDAIRES

Il s'agit d'être enfin respecté et en capacité d'exercer son métier dans des conditions dignes d'un service public.



«**N**ous sommes évidemment très soucieux de mener nos actions et d'articuler nos revendications en cohérence et en complémentarité avec celles de l'ensemble des postiers, mais nous constatons avec l'expérience que c'est aussi grâce au "collectif force de vente" que des avancées concrètes sur nos métiers ont pu être gagnées» : Michel Franchi, conseiller clientèle et représentant départemental «force de vente» Banque postale pour l'Ufc-Cgt dans les Bouches-du-Rhône, consacre actuellement tout son temps à la construction et à la pérennisation de ce type de syndicalisme, à la fois proche des préoccupations quotidiennes, porté par les acteurs concernés, et solidaire. Il participe à ce titre au collectif national force de vente, animé par Alain Ecoré, le secrétaire national de l'Ufc-Ufapt. Réunions téléphoniques, échanges réguliers et rencontres biannuelles facilitent le croisement des expériences entre collègues – dont certains parfois isolés. Le collectif a permis un diagnostic rapide et précis du malaise dans ces métiers, piloté les mobilisations de 2010 qui ont mené à l'accord social et poursuivi, depuis, le suivi de son application – très inégale – dans chaque département, prenant appui sur les accords locaux les plus favorables pour remettre à jour les revendications au gré des besoins.

«Aujourd'hui, nous estimons que l'accord est resté lettre morte dans bien des départements, et nous avons donc demandé qu'il soit renégocié, précise Alain Ecoré. Parmi les forts points de tension, la question du retour des assistantes, du temps et des conditions de travail et du dévoiement total du forfait-jour proposé à certains, celle du statut cadre qui n'est pas garanti à l'ensemble des catégories concernées ou encore celle de la gestion catastrophique des remplaçants ou de leurs indemnités. Et, évidemment, celle des formations, des rémunérations et des déroulements de carrière, et donc, en filigrane, celle du management, de l'autonomie et de la reconnaissance.» Bref, il s'agit d'être enfin respecté et en capacité d'exercer son métier dans des conditions dignes d'un service public, tant pour les salariés que pour les usagers... V.G.

En savoir plus : <www.ufapt.cgt>, rubrique «Cadres».

Fonctionnaires en décharge syndicale

Quelle progression de carrière ?

droits

En matière d'avancement de grade, la formule "sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois" ne crée pas un droit automatique à l'avancement au grade supérieur pour les fonctionnaires dont l'ancienneté de grade excède l'ancienneté moyenne des agents titulaires du même grade. Ainsi, les agents mis à disposition d'une organisation syndicale restent soumis aux procédures d'avancement de grade qui s'appliquent à tous les fonctionnaires ⁽¹⁾.

Edoardo MARQUÈS

Aux termes des dispositions de l'article 77 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale: «*L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.*

» *L'avancement des fonctionnaires bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois, emploi ou corps auquel les intéressés appartiennent.*»

En outre, en vertu des dispositions de l'article 79 de la même loi, l'avancement de grade a lieu soit au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire après une sélection par voie d'examen professionnel, soit par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel.

Enfin, le deuxième alinéa de l'article 80 de cette loi dispose: «*L'avancement est prononcé par l'autorité territoriale parmi les fonctionnaires inscrits sur un tableau d'avancement. Les fonctionnaires d'une collectivité ou d'un établissement ne peuvent être promus par cette collectivité ou cet établissement que dans l'ordre du tableau.*»

Pour le Conseil d'Etat, les dispositions de l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984 ont pour objet de garantir aux fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires du cadre d'emplois, emploi ou corps auquel ils appartiennent et visent à les prémunir contre des appréciations défavorables qui pourraient être liées à l'exercice de leur mandat syndical.

Ainsi, elles n'ont ni pour objet, ni pour effet de soustraire ces fonctionnaires aux procédures d'avancement qui, en vertu des dispositions précitées des articles 79 et 80 de la loi du 26 janvier 1984, s'appliquent à tous les fonctionnaires, mais de reconnaître à ceux d'entre eux dont l'ancienneté

de grade excède l'ancienneté moyenne des agents titulaires du même grade un droit automatique à l'avancement au grade supérieur.

Aussi, précise le Conseil, résulte-t-il de l'ensemble de ces dispositions qu'il appartient à l'autorité territoriale, sous le contrôle du juge, de veiller à ce que les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux bénéficient effectivement d'un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires du cadre d'emplois, en se fondant, pour les inscrire, après avis de la commission administrative paritaire, au tableau annuel d'avancement, sur l'avancement moyen au cours des années précédentes des fonctionnaires du cadre d'emplois, emploi ou corps de la collectivité territoriale ou, si les effectifs de celle-ci sont insuffisants, des fonctionnaires du cadre d'emplois, emploi ou corps des collectivités territoriales et établissements affiliés au centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent.

Il appartient à l'employeur de veiller à ce que les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux bénéficient d'un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires

En l'espèce, pour annuler une décision du 8 octobre 2009 par laquelle le maire de la commune d'Aix-en-Provence avait adopté le tableau d'avancement au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives de première classe, ainsi que l'arrêté du 19 octobre 2009 par lequel le maire avait promu M. B. à ce grade, et enjoindre à la commune de nommer M. A. au même grade, le tribunal administratif de Marseille avait estimé que ce dernier fonctionnaire, en décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical, bénéficiait d'un droit automatique à être promu, sur le fondement des dispositions de l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984, au motif que son ancienneté dans le grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives de seconde classe excédait celle que M. B. détenait dans ce grade. En statuant ainsi, juge le Conseil d'Etat, le tribunal a commis une erreur de droit. En conséquence, le jugement du tribunal administratif de Marseille et l'affaire sont renvoyés au même tribunal. ◀

(1) Conseil d'Etat, 29 octobre 2012, M. Alain A., requête n° 347259.

Droit du travail

Des apports du droit européen et international

Le droit international et le droit européen influencent de plus en plus fortement le droit français. Il en est ainsi en matière de droits individuels (contrat nouvelles embauches, licenciement injustifié, libertés sur les lieux de travail, etc.), de garanties collectives (contenu des accords collectifs en matière de temps de travail, de congés payés, etc.) et de relations professionnelles (droit syndical et négociation collective, comité d'entreprise européen, grève transnationale, etc.). Les apports de ce droit sont donc à connaître et à utiliser dans les entreprises et, le cas échéant, en justice.

Michel CHAPUIS

Les négociations européennes sur le temps de travail viennent de se terminer sans qu'un accord ait pu être conclu. Les points de vue des organisations d'employeurs (Business Europe, Ceep, Ueapme) étaient trop éloignés des positions syndicales (Ces). C'est donc le droit actuel de l'Union européenne qui va continuer à s'appliquer, c'est-à-dire la directive du 4 novembre 2008, telle qu'elle est interprétée par le juge européen de Luxembourg (la Cour de justice de l'Union européenne).

Ce droit européen a permis ici des améliorations de la situations des salariés, notamment en matière de mesure du temps de travail (définition du temps de travail), de respect des repos quotidiens et hebdomadaires ou de congés payés (acquisition, droits en cas de maladie). Ce sont justement ces avancées que les organisations d'employeurs voulaient remettre en cause, mais l'organisation syndicale européenne ne l'a pas permis. Précédemment, des Etats avaient voulu remettre en cause ces progrès sociaux, mais le Parlement européen ne l'avait pas permis.

Ces acquis du droit européen sont à mieux connaître et à faire appliquer au bénéfice des salariés dans les entreprises et les administrations (le droit européen ne faisant pas de différence suivant les lieux de travail). Désormais, le juge interne s'appuie sur les textes européens et internationaux pour fonder ses décisions. En voici quelques illustrations.

Licenciement. Le juge interne s'est fondé directement sur la Convention n° 156 de l'Organisation internationale du travail pour dire que le contrat nouvelles embauches (Cne), qui prévoyait le licenciement possible du salarié sans justification par l'employeur au cours d'une période de deux

ans, ne pouvait pas être appliqué ⁽¹⁾. A la suite de cette jurisprudence, la loi a abrogé le Cne (loi du 25 juin 2008). Depuis, des employeurs ayant été condamnés par des conseils de prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors qu'ils appliquaient le droit interne, font condamner l'Etat à leur rembourser les indemnités versées: ainsi, les contribuables paient l'insécurité juridique liée à des textes internes contraires à des engagements internationaux de la France.

Congés payés

• Le juge interne ⁽²⁾:

■ en se fondant sur le droit interne interprété à la lumière du droit européen: «Vu l'article L.223-4 du Code du travail, phrases 2 et 3, recodifié sous le n° L.3141-5 du Code du travail, et l'article XIV du règlement type annexé à la convention collective des organismes de Sécurité sociale, interprétés à la lumière de la directive 93/104/CE du Conseil de l'Union européenne, du 23 novembre 1993, telle que remplacée par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003»,

■ et sur la jurisprudence européenne: «la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit ⁽³⁾: » 1° L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé est subordonné à une période de travail effectif minimale de dix jours ou d'un mois pendant la période de référence.

» 2° Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du

(1) Cass. soc., 1^{er} juillet 2008, à la suite de la décision du conseil de prud'hommes de Longjumeau.

(2) Cass. soc., 3 juillet 2012, Centre informatique du Centre-Ouest Atlantique.

(3) Cjue, 24 janvier 2012, C-282/10.

droit interne, notamment l'article L.223-4 du Code du travail, et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité de l'article 7 de la directive 2003/88 et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit permettant d'assimiler l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet à l'un des cas de figure mentionnés dans ledit article du Code du travail. Si une telle interprétation n'était pas possible, il incombe à la juridiction nationale de vérifier si, eu égard à la nature juridique des parties défenderesses au principal, l'effet direct de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 peut être invoqué à leur rencontre. A défaut pour la juridiction nationale d'atteindre le résultat prescrit par l'article 7 de la directive 2003/88, la partie lésée par la non-conformité du droit national au droit de l'Union pourrait néanmoins se prévaloir de l'arrêt du 19 novembre 1991, *Francovich e.a.* (C-6/90 et C-9/90), pour obtenir, le cas échéant, réparation du dommage subi.»

«Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle entrent en ligne de compte pour l'ouverture du droit à congé régi par l'article L.3141-3 du Code du travail; pour l'ouverture du droit au congé annuel payé, l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet doit être assimilée à l'absence pour cause d'accident du travail.»

• décide qu'un salarié a droit au maintien de ses droits à congés payés en cas d'arrêt maladie causé par un accident de trajet et que cette règle s'impose, quelles que soient les dispositions internes applicables, directement, dans toute entreprise relevant de l'Etat (ici une caisse de Sécurité sociale, un organisme parapublic, une entreprise publique comme la RATP et, bien entendu, une administration publique).

Temps de travail. A la suite des décisions du Comité européen des droits sociaux (Conseil de l'Europe), obtenues par la Cgt et par la Cgc, le juge interne⁽⁴⁾, en se fondant sur des dispositions internes interprétées à la lumière de sources internationales et européennes: «Vu l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L.3121-45 du Code du travail [...] interprété à la lumière de l'article 17 [...] de la directive 2003/88 CE [...] et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne [...]» pose un principe général et de nouvelles conditions pour que le système de forfait en jours soit valide: «le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles», et «il résulte des articles susvisés des directives de l'Union européenne que les Etats

Bibliographie

M. Miné, C. Boudineau, A. Le Nouvel, M. Mercat-Bruns, D. Roux-Rossi, B. Silhol, *Le Droit social international et européen en pratique*, Ed. d'Organisation-Eyrolles, Paris, 2^e édition, janvier 2013, 402 pages, 35 euros.

membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur»; par conséquent, «toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires». Le juge, grâce au droit européen, peut ainsi renforcer les garanties pour les salariés concernés.

Rémunération. Le droit international est à l'origine des règles d'égalité entre femmes et hommes. La convention n° 100 de l'Oit de 1951 sur «L'égalité de rémunération» prescrit «l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale». Il y a quarante ans, la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 «relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes» transpose dans le Code du travail les principales dispositions de cette convention. Elle en reprend le principe essentiel: «Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes», ainsi que la définition de la rémunération: «Par rémunération, au sens de la présente loi, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.» Ces dispositions figurent dans le Code du travail actuel⁽⁵⁾, et également dans le traité de Lisbonne⁽⁶⁾.

Le juge interne fait respecter ces dispositions. Voir, en dernier lieu, Cassation sociale, 4 juillet 2012, S^{te} Sncma c/ M^{me} Sylvie X.: «la salariée avait été recrutée au même âge et à la même date qu'un autre salarié sur des postes de niveau identique, la cour d'appel, qui a constaté que les deux salariés étaient placés dans une situation comparable et que l'autre salarié avait connu une évolution de carrière beaucoup plus rapide que M^{me} X., sans que la société justifie cette différence de traitement par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, a légalement justifié sa décision» (la salariée avait été recrutée sur un poste administratif et le salarié sur un poste de «gestion production»). La salariée obtient, en appel, une augmentation de coefficient et un rappel de salaire depuis son recrutement en 1981 (l'entreprise, qui avait formé un pourvoi contre l'arrêt d'appel, est déboutée). ◀

(4) Cass. soc., 29 juin 2011.

(5) Art. L.3122-2 et L.3122-3.

(6) Art. 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

LOUVRE/ EXPOSITION

SUR LA PEINTURE DE GENRE D'UNE NATION JEUNE



© CRYSTAL BRIDGES MUSEUM OF AMERICAN ART

Arthur Fitzwilliam Tait (1819-1905), « La Vie de chasseur (En mauvaise posture) », 1856. Huile sur toile, Crystal Bridges Museum of American Art, Bentonville, Arkansas.

Dans la première moitié du XIX^e siècle et jusqu'à la guerre de Sécession (1861-1865), on se doute que les amateurs d'art – dans cette période violente de constitution de la jeune nation américaine alors en pleine expansion territoriale au cours d'un bond en avant économique – étaient plutôt rares. Les canons académiques importés de la vieille Europe avaient quelque peine à s'imposer. De fait, le succès vient là-bas à des artistes attachés à dépeindre la vie quotidienne de ceux qui, dans les marges de l'entité nationale en train de se dessiner, sillonnent et exploitent artisanalement, pour ainsi dire, les confins vierges d'un pays immense en devenir permanent. Les scènes de genre, représentant volontiers les activités des trappeurs ou des bateliers sur le Mississippi, malgré parfois leur caractère naïf, témoignent pourtant, le plus souvent, d'une forte imprégnation de la manière peinte britannique du temps. Avec l'exposition « New Frontier II. L'art américain entre au Louvre », nous voici « aux sources de la peinture de genre américaine ». Poursuivant sa collaboration avec le Crystal Bridges Museum of American Art (Bentonville, Arkansas), le High Museum of Art d'Atlanta et la Terra Foundation for American Art, le Louvre sort pour l'occasion de ses réserves deux œuvres de Jan Steen (1626-1679) et de William Mulready (1786-1863), tandis que ses partenaires étatsuniens prêtent des tableaux, entre autres, de George Caleb Bingham (1811-1879), « spécialiste » des mariners, Eastman Johnson (1824-1906), tourné vers « le pittoresque » de la vie des Noirs dans les plantations du Sud, et Arthur Fitzwilliam Tait (1819-1905), qui illustre des thèmes également chers au romancier Jack London.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 22 AVRIL, AILE DENON, 1^{er} ÉTAGE, SALLE 32

NANTERRE/ THÉÂTRE DARROUSSIN SE "CALME"

Calme, c'est le titre de la pièce du grand auteur suédois Lars Norén, que Jean-Louis Martinelli, familier de son œuvre, crée en français (traduction de Camilla Bouchet) au Théâtre Nanterre-Amandiers, qu'il dirige. De *Calme*, Lars Norén dit notamment ceci : « Comment se libérer de sa famille alors que c'est impossible parce que votre mère est en train de mourir ? Cela parle aussi de la solitude du père, de sa culpabilité. C'est un mélange de tout ce qui peut arriver dans une famille, avec des moments précis, des explosions. » Le père, c'est Jean-Pierre Darroussin qui le joue, avec à ses côtés Christiane Millet (la mère), Alban Guyon, Nicolas Pirson (les fils) ainsi que Delphine Chuillot (la bonne). La scénographie est de Gilles Taschet et les costumes sont dus à Karine Vintache. Jean-Marc Skatchko a signé la lumière. Texte publié aux éditions de l'Arche.

• JUSQU'AU 23 FÉVRIER – 7, AVENUE PABLO-PICASSO, 92022 NANTERRE, TÉL. LOC. : 01 46 14 70 00, <WWW.NANTERRE-AMANDIERS.COM>

SORTIES FILMS

Gangs of Wasseypur (2^e partie)

ANURAG KASHYAP (INDE)

Elle n'a rien à envier à la première, que nous avons recommandée ici. C'est du film noir saignant en couleurs, avec voyous cruels et femmes aux yeux de biche, le tout saisi sur fond de saisissants chromos.

Zero Dark Thirty

KATRYN BIGELOW (E.U.)

Le titre signifie « minuit trente » en langage militaire américain. C'est l'heure exacte à laquelle, dans son repaire du Pakistan, Ben Laden a été éliminé par les forces spéciales. Tourné par une femme, ce film est remarquablement structuré et mêle le sérieux du documentaire géopolitique et l'esprit du *thriller* guerrier, sans jamais se départir d'un sens critique qui en fait le prix.

Alceste à bicyclette

PHILIPPE LE GUAY (FR.)

Une comédie culturelle, pour le coup c'est vachement français. Un comédien trop vu à la télé (joué par Lambert Wilson) propose à un autre, retiré du métier (Fabrice Lucchini), de reprendre du service avec *le Misanthrope*, de Molière. Les deux cabotins vont se déchirer à qui mieux mieux pour savoir qui, des deux, va jouer Alceste...

Tu honoreras ta mère et ta mère

BRIGITTE ROÛAN (FR.)

Encore un film qui part du théâtre. Cela se passe en Grèce. Le festival auquel Jo (Nicole Garcia) et ses quatre fils doivent participer est annulé à cause de la crise. S'ensuivent de bien spirituelles variations sur le rapport oedipien à la mère de nos jours.

LA VILLETTE/ CIRQUE LA HAUTE VOLTIGE DU DÉSIR ET DES PULSIONS



© PHILIPPE CIBILLE

Cette belle trapéziste fait partie du spectacle des dix-sept étudiants de la 24^e promotion du Centre national des arts du cirque.

Sous le titre « Pulsions », le Centre national des arts du cirque présente au Parc de la Villette le spectacle de ses élèves (trapèze, corde lisse, bascule coréenne, vélo acrobatique, voltige, mât chinois, etc.), cette fois issus de la 24^e promotion. Sous la conduite du metteur en scène Laurent Laffargue, qui anime la Compagnie du Soleil Bleu, ils sont dix-sept, rompus à l'exercice physique, aptes à aborder à corps perdu le thème du désir dans la relation homme/femme. Ne traverse-t-il pas depuis des siècles l'imaginaire de l'humanité ? C'est donc sur ce fil rouge qu'évoluent avec aisance ces jeunes hommes et femmes, au beau milieu des turbulences propres à notre époque excédée d'informations.

Antoine SARRAZIN

• JUSQU'AU 10 FÉVRIER – 211, AV. JEAN-JAURÈS, 75019 PARIS, INFO/RÉSA: <WWW.VILLETTE.COM>, TÉL. : 01 40 03 75 75.

LE TOUQUET/ NUITS BAROQUES TROIS FOIS MOLIERE PLUS PERGOLÈSE

Vincent Tavernier, qui dirige la Compagnie des Malins plaisirs, s'occupe depuis trois ans, en partenariat avec la ville du Touquet, d'y organiser « Les nuits baroques » pour, dit-il, « renouer avec l'esprit des fêtes nocturnes chères aux XVII^e et XVIII^e siècles ». Au programme, cette fois, on trouve *les Fourberies de Scapin*, de Molière (mise en scène de Vincent Tavernier) puis, du même, *le Malade imaginaire* (mise en scène de Laurent Cappe, C^{ie} Rollmops Théâtre) et *les Femmes savantes* (mise en scène de Jean-Denis Monory, C^{ie} la Fabrique à théâtre). Citons enfin le *Stabat Mater* (1736) de Pergolèse, qui sera exécuté sous la direction d'Andrea De Carlo à la tête de l'ensemble Mare Nostrum.

• LES 15, 16 ET 17 FÉVRIER AU PALAIS DES CONGRÈS DU TOUQUET-PARIS PLAGE POUR LE THÉÂTRE ET À L'ÉGLISE JEANNE-D'ARC POUR LE CONCERT, TÉL. RÉ. : 03 21 81 10 88.

PARIS/ VOLTAIRE CULTIVER SON JARDIN AU STUDIO-THÉÂTRE

Emmanuel Daumas a adapté et mis en scène *Candide* (1759), le conte fameux de Voltaire, actuellement à l'affiche du Studio-Théâtre de la Comédie-Française. On sait que, après avoir goûté les leçons lénifiantes du philosophe Pangloss et à la suite de caresses échangées avec la belle Cunégonde, Candide, bon jeune homme de naissance illégitime si bien nommé, chassé du château par un coup de pied au cul, devra traverser une série de catastrophes qui n'entameront pas son optimisme foncier au sein d'une foule de protagonistes plus drôles les uns que les autres. Avec Claude Mathieu, Laurent Stocker, Julie Sicard, Serge Bagdassarian et Laurent Lafitte. Scénographie et costumes de Katrijn Baeten et Saskia Louwaard.

• JUSQU'AU 3 MARS, CARROUSEL DU LOUVRE – 99, RUE DE RIVOLI, 75001 PARIS, TÉL. LOC. : 0825 10 1680, <WWW.COMEDIE-FRANÇAISE.FR>.

PARIS/ ALEXANDRA LAMY TOUTE SEULE POUR ÊTRE PLUSIEURS

Comédienne très piquante, Alexandra Lamy interprète *la Vénus au phacochère*, un texte de Christian Siméon mis en scène par Christophe Lidon. Si elle incarne d'abord Misia, la superbe égérie de la Belle Époque partagée entre deux hommes, l'intellectuel délicat Thadée Nathanson et le milliardaire mufle Alfred Edwards, elle donne aussi à voir et à entendre tous les autres personnages.

• JUSQU'AU 16 FÉVRIER AU THÉÂTRE DE L'ATELIER, 1, PLACE CHARLES-DULLIN, 75018 PARIS, TÉL. LOC. : 01 46 06 49 24, <WWW.THEATRE-ATELIER.COM>.



STARFACE/ JULIEN DE ROSA

EXPOSITION

PEINDRE ET SCULPTER DANS LES HEURES LES PLUS SOMBRES

LE MUSÉE D'ART MODERNE DE LA VILLE DE PARIS EXPLORE SUR LE MODE EXHAUSTIF, SOIT EN LONG, EN LARGE ET EN TRAVERS, LES SPLENDEURS ET LES MISÈRES DE "L'ART EN GUERRE" (1).

Si le Paris des grandes institutions muséales bat cette saison des records de fréquentation avec Edward Hopper au Grand Palais et Salvador Dali au Centre Pompidou, l'exposition la plus savante – la plus émouvante aussi, au sens fort – est sans conteste celle du musée d'Art moderne de la Ville de Paris, « L'art en guerre, France 1938-1947 ». Elle révèle, dans son élan foisonnant, la fécondité infiniment contradictoire des formes, en cette période historique tragique au cours de laquelle les artistes, comme tout un chacun confrontés à des choix douloureux, furent amenés à adopter des attitudes pour le moins diverses, tant dans le champ politique que dans celui de leur

pratique. Au sortir de la nuit de l'Occupation, c'est en pleine lumière qu'apparaîtra pour s'épanouir un art radicalement neuf, à visages multiples, plus ou moins maçonné dans la clandestinité, diversement porteur des stigmates et des cicatrices du dol enduré.

Puissance de feu sans frontières d'un imaginaire protéiforme

Il importe d'emblée de louer le patient travail d'élucidation et de conceptualisation à des fins pédagogiques mené par les commissaires de l'exposition, Jacqueline Munck, Laurence Bertrand Dorléac et leurs collaborateurs, pour mener à bien cette entreprise d'envergure grâce à laquelle, justement, rien de ces « temps déraisonnables » n'est passé sous silence, au fil d'un découpage en quatorze chapitres suivant une chronologie inédite. Voici en quels termes rigoureux sont présentées les choses: « Nous montrons pour la première fois [...] toute la création en France échappant aux consignes officielles d'un ordre nouveau qui n'était au fond que le retour de la violence intégrale. Jamais sans doute autant que pendant ces années-là, les efforts de caporalisation des pouvoirs n'entraînèrent de façon si automatique la réaction des artistes. Bricoleurs permanents, ils durent changer d'outils pour révéler l'état des choses en assurant la fonction cathartique de l'art et sa manière bien particulière de faire la guerre dans les formes et les matériaux de hasard impo-

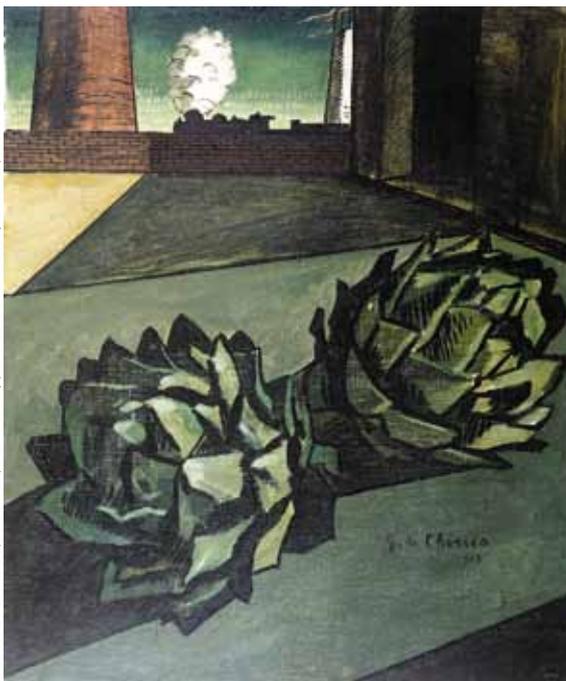
sés par la pénurie. Jusque dans les lieux d'enfermement les plus hostiles à toute expression de liberté, on continua de créer pour résister. »

Cela s'ouvre sur l'évocation de la première grande rétrospective internationale du surréalisme, fomentée par André Breton, Paul Eluard, Marcel Duchamp et consorts, ouverte à Paris le lundi 17 janvier 1938 à la Galerie des Beaux-Arts. Cette manifestation, forte de trois cent quatorze œuvres dues à soixante-trois artistes issus de seize pays, témoignait à l'envi de la puissance de feu sans frontières d'un imaginaire protéiforme inédit, poussé sur les ruines mentales de la guerre de 1914-1918.

Pablo Picasso peint et sculpte à tour de bras

De grands panneaux photographiques rendent compte de la scénographie insolite lestée d'angoisse dans laquelle ont pu s'inscrire des œuvres devenues fameuses, dont certaines ici montrées, comme *les Nœuds roses* (1937), de Delvaux, avec ses femmes entièrement nues, pilosité pubienne incluse, figées dans un crépuscule d'énigme; l'inquiétant et ironique *Porte-Bouteilles* (1921) de Duchamp; des toiles de Tanguy à qui – tiens! – Dali fit les poches ne serait-ce qu'en plagiant ses éléments minéraux en lévitation; des œuvres mémorables de Masson, de Chirico (sa *Mélancolie d'un après-midi*, 1913, c'est figuré par deux artichauts, un train fumant au loin), de Max Ernst, Hans Bellmer... Ces deux-là, on les retrouvera plus loin,

(1) Jusqu'au 17 février, musée d'Art moderne de la Ville de Paris – 11, av. du Président-Wilson, 75016 Paris (tél.: 01 53 67 40 00, <www.mam.paris.fr>). Le catalogue est un beau livre de cinq cents pages, édité par Paris Musées, en vente au prix de 39 euros.



Giorgio De Chirico, « Mélancolie d'un après-midi », 1913, huile sur toile, Musée national d'art moderne, Centre Pompidou, Paris.

© CENTRE POMPIDOU, MNAM-CCI, DISTR. RMN / JEAN-CLAUD FLANCHET / © ADAGP, PARIS 2012



Paul Delvaux,
« Les Nœuds roses », 1937,
huile sur toile,
Koninklijk Museum
voor Schone
Kunste, Anvers.

“Jamais sans doute autant que pendant ces années-là, les efforts de caporalisation des pouvoirs n’entraînèrent de façon si automatique la réaction des artistes.”

au sein du chapitre « Dans les camps en France » car, en tant que sujets allemands, ils furent internés. C’est en vertu d’un décret de 1938, autorisant le rassemblement des étrangers « *indésirables* », que six cent mille hommes, femmes et enfants furent relégués dans deux cents camps : républicains espagnols en exil puis, dès la guerre, Allemands antinazis, communistes français et ressortissants de « *puissances ennemies* » fuyant les persécutions antisémites et politiques en Europe.

La rétrospective internationale du surréalisme, dans tout l’éclat de ses inventions plastiques bouleversantes, eut valeur de prémonition, en même temps qu’elle a constitué le glorieux chant du cygne du mouvement. Il y eut donc par ailleurs un art des camps, fait d’objets trouvés, de dessins pris sur le vif de l’entassement humain (Boris Taslitsky, Félix Nussbaum, Charlotte Salomon, Joseph Soos...) et témoignant de *l’Espèce humaine*, du titre du récit déchirant de Robert Antelme.

Tout au long du parcours, à l’aide d’affiches, de coupures de journaux et autres documents et photographies, le climat méphitique de l’époque de la Collaboration est restitué à bon escient. Plus tard, vers la fin, ce seront des images exaltantes de la Résistance puis de la Libération, avec poèmes d’Aragon, tracts, « unes » des *Lettres françaises*, etc. Au rayon des « Maîtres référents », on se penche au premier chef sur Pablo Picasso. Reclus dans



Pablo Picasso,
« Nature morte
à la chouette et
aux trois oursins »,
6 novembre 1946,
peinture décorésineuse
sur bois (hêtre),
musée Picasso, Antibes

... son atelier glacial du quai des Grands-Augustins où Brassai le photographie abondamment, il peint et sculpte à tour de bras. Il y a là des merveilles, ce *Nu couché* de 1942, *l'Aubade* (même année), entre autres, et puis de ces œuvres puissantes inspirées par la violence et la faim (*Chat et Oiseau*, d'avril 1939; *Tête de mort*, un bronze de 1943; *Nature morte à la tête de mort, poireaux et pot devant la fenêtre*, 1945; *Nature morte à la chouette et aux oursins*, 1946). Matisse, Bonnard, Rouault, repliés en zone Sud, œuvrent encore sans relâche, dans l'attente d'être redécouverts à l'issue du conflit. Vlamincq s'en prend à Picasso dans la presse collabo. Derain, qui avait vu dans l'entrée de l'armée nazie à Paris «*la faute de l'école des Beaux-Arts*», se laisse malencontreusement traîner en Allemagne en voyage d'agrément.

On expose à Paris. En 1943, à la galerie de France, Villon, Fougeron, Pignon, Bazaine, Manessier, Le Moal, notamment, y déploient des étendards de couleurs, tandis que Lapicque agence patriotiquement du rouge et du bleu. Au Musée national d'art moderne du palais de Tokyo s'était tenue, en 1942, une manifestation destinée à célébrer cinquante ans de création nationale, illustrée aussi bien par Derain, Gromaire, Braque, Van Dongen, Delaunay, Marquet, ce dans le but de magnifier «*l'esprit français de mesure et d'équilibre*», alors que Jeanne Bucher, dans sa galerie de Montparnasse, tout en abritant des activités de résistance, présentait courageusement des œuvres d'artistes flétris comme «*dégénérés*» et promouvait Kandinsky et Nicolas de Staël. A Mulhouse, Joseph Steib, ancien employé municipal né en 1898, exécute, en cachette et en toute naïveté, tel un petit cousin de Georg Grosz, de formidables pamphlets visuels contre Hitler et les nazis.

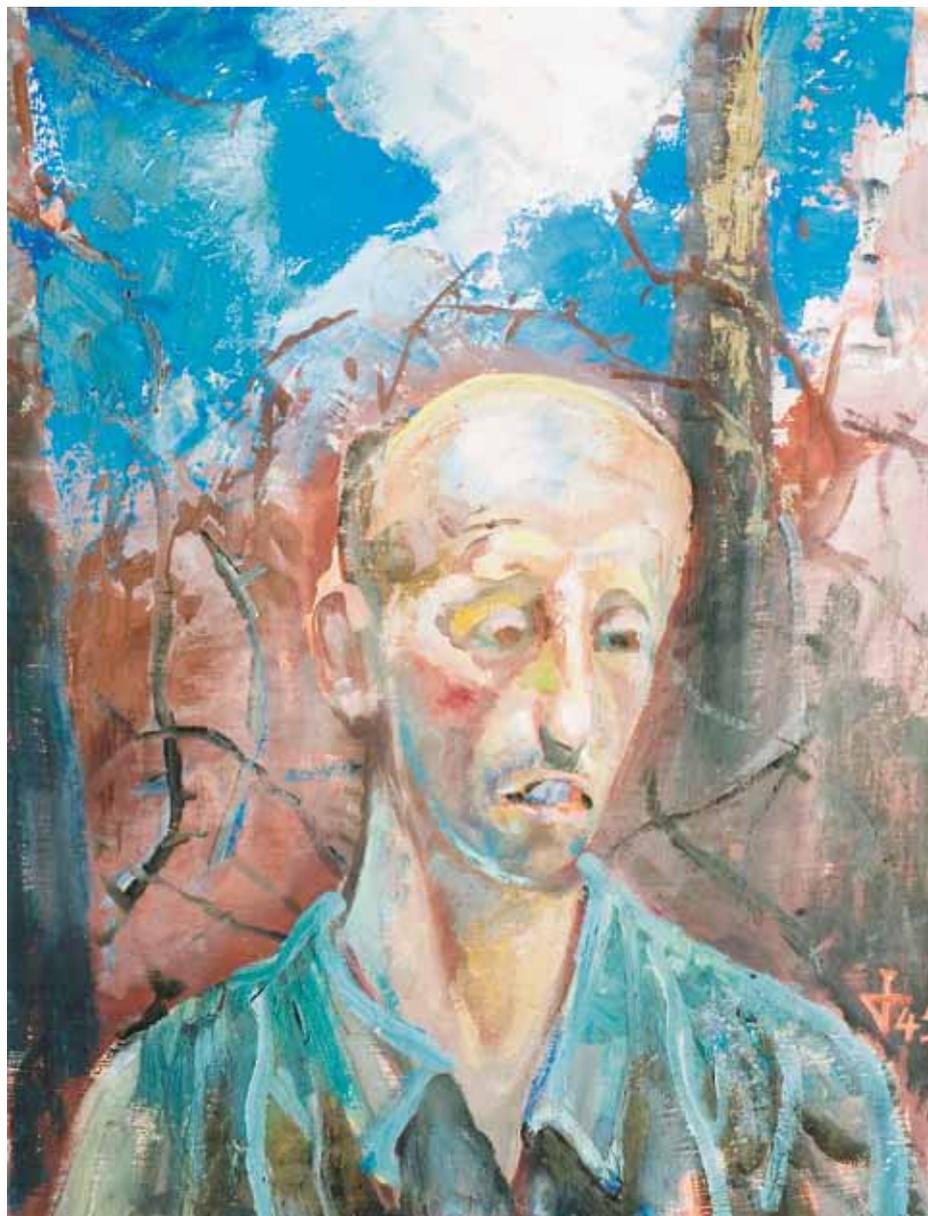
La Libération, suivie de l'épuration, autorise après quatre années d'humiliations et de souffrances l'appréciation critique de l'attitude des uns et des autres, en même temps qu'est peu à peu divulguée l'atrocité noire des camps de concentration. Le premier Salon d'automne voit la consécration de Picasso, en même temps que l'Eglise, avec Bazaine et Manessier, par exemple, entend renouveler l'art sacré et que Fautrier peut enfin montrer la face suppliciée de ses *Otages*. L'abstraction dans tous ses états éclate au grand jour. Grüber et Buffet inaugurent une peinture de maigreur et de dérégulation. En 1946, c'est dans le sillage de Dubuffet, de Chassac ou d'Artaud, qu'émerge l'art des «*irréguliers*», définitivement irré-

Se frayer un chemin dans le labyrinthe des contradictions esthétiques et idéologiques qui ont marqué une époque cruelle au cours de laquelle a pu se forger un art massivement insurgé contre la hideur du monde.

conciliables par nature avec tout ordre psychique établi. Ce sont ceux que l'exposition dénomme «*Anartistes*».

Au terme de cet article, certes échauffé mais ô combien partiel, il apparaît que la réalité profonde de la manifestation, si judicieusement baptisée «*L'art en guerre*», n'a pu qu'être effleurée. N'est-ce pas que, dans sa profusion matérielle et sa richesse de sens, elle défie à maints égards toute recension à prétention de totalité? On ne peut qu'inciter le lecteur à y aller voir lui-même, à se frayer un chemin dans le labyrinthe des contradictions esthétiques et idéologiques qui ont marqué d'un sceau indélébile une époque cruelle au cours de laquelle a pu se forger, en dépit des privations, de la peur et de la honte nationale, un art massivement insurgé contre la hideur du monde.

Jean-Pierre LÉONARDINI



Otto Dix, «*Portrait d'un prisonnier de guerre*», 1945, huile et tempera sur carton, musée d'Unterlinden, Colmar, France.

© MUSEE UNTERLINDEN, COLMAR / © ADAGR, PARIS 2012

Rachmaninov

Les sonates n^{os} 1 et 2 de Rachmaninov par Nikolaï Lugansky s'imposent. Le pianiste russe se trouve dans son domaine de prédilection. Avec la générosité et le lyrisme de son tempérament, il est aujourd'hui l'un des plus parfaits interprètes du romantique Rachmaninov, qu'il vénère depuis ses années de formation et auquel il a consacré régulièrement des enregistrements, notamment ceux des *Concertos pour piano* n^{os} 1, 2 et 4.

• NIKOLAÏ LUGANSKY, "RACHMANNINOV, PIANO SONATAS 1 & 2", UN CD NAÏVE, OCTOBRE 2012, ENVIRON 19 EUROS.

CECILIA BARTOLI

Mission

Impossible de passer sous silence le dernier Cecilia Bartoli. La mezzo italienne, avec ses extravagantes fioritures vocales et son inimitable brio, aime sortir des sentiers battus. Elle aime aussi donner un sens à ses albums, comme en témoigne le titre de celui-ci, «Mission». Quelle mission? Celle de faire redécouvrir un musicien passablement oublié, Agostino Steffani (1654-1728), qui fut compositeur mais aussi prêtre, politicien et espion du Vatican auprès des cours allemandes... Sur la pochette, Cecilia apparaît donc, méconnaissable, crâne rasé, style gothique, en prêtre inquisiteur! Une fantastique résurrection musicale par la richesse des airs et leur surprenante beauté.

• "MISSION", CECILIA BARTOLI, UN CD UNIVERSAL, SEPTEMBRE 2012, ENVIRON 7 EUROS.

PHILIPPE JAROUSKY

Florilège

Le contre-ténor Philippe Jaroussky fait une apparition dans cet album, et il sort lui-même une petite anthologie-anniversaire de ses dix ans d'enregistrements, sous le titre «La Voix des rêves». De quoi rappeler son fabuleux destin, qui ressemble bien à un rêve, en effet, depuis sa «Victoire de la musique» en 2001... Jaroussky explore le meilleur du répertoire baroque, de Vivaldi à Jean-Christophe Bach, en passant par Rossi, Porpora et Haendel. Et il s'aventure aussi dans Fauré (le *Requiem*), Chausson et Piazzola, avec toujours cette voix blanche d'enfant, «voix d'ange» imitée des castrats du Settecento, conservée et amplifiée à l'âge adulte.

• PHILIPPE JAROUSKY, "LA VOIX DES RÊVES", DEUX CD VIRGIN CLASSICS, OCTOBRE 2012, ENVIRON 16 EUROS. UN DVD, ENVIRON 21 EUROS.

Et Philippe Jaroussky apparaît encore sur la pochette de l'enregistrement en première mondiale de l'opéra *Artaserse* de Leonardo Vinci – à ne pas confondre avec le génial Da Vinci! –, une découverte encore. Une œuvre créée à Rome en 1730, composée sur un livret ultra-alambiqué de Métastase qui a inspiré tout de même pas moins d'une quarantaine d'adaptations. Une curiosité aussi, puisque les cinq premiers rôles – masculins et féminins – sont réservés à des contre-ténors. Parmi eux, particulièrement convaincant, Max Emanuel Cenčić, qui possède une voix légèrement plus basse que Jaroussky – correspondant au mezzo féminin –, plus corsée et extraordinairement dramatique. L'enregistrement fait suite à la production de l'Opéra national de Lorraine, et j'avoue que, sur scène, le spectacle des chanteurs aux cheveux courts, portant faux seins, maquillages appuyés, attitudes maniérées, rappelle tout de même par moments *la Cage aux folles*! Cela dit, l'enregistrement est superbe...

• VINCI, "ATASERSE", TROIS CD VIRGIN CLASSICS, OCTOBRE 2012, ENVIRON 26 EUROS.

Château Bellevue

Castillon-Côtes de Bordeaux

Commençons cette année, que je vous souhaite bonne, par une excellente adresse, au rapport qualité/prix tout à fait épatant : il s'agit du château Bellevue. Plus d'un domaine viticole s'attribue ce qualificatif, mais ce château le mérite bien par la beauté de son environnement vallonné, vert et tranquille, où vignes et arbres s'entremêlent.

Il est situé dans l'appellation Castillon-Côtes de Bordeaux, connue, jusqu'en 2008, sous la dénomination Côtes de Castillon, à l'est de Saint-Emilion et à l'ouest des vignobles périgourdins, plus précisément à un kilomètre du site de la fameuse bataille de Castillon qui, par la victoire des armées françaises et bretonnes sur l'armée anglaise, mit fin en 1453 à la guerre de Cent Ans. Les vins de cette région sont réputés pour être généreux, concentrés et fins.

Passionnés de vins depuis de nombreuses années, Catherine et Michel Lydoire réalisent leur rêve en achetant, en 1998, une petite propriété de neuf hectares. Sur un sol argilo-calcaire, les vignes de trente-cinq ans, à dominante merlot, produisent des vins souples et bien équilibrés : une cuvée Tradition à boire dans sa jeunesse sur le fruit, et une cuvée Vieilles Vignes (8 euros) élevée douze mois en cuves de béton et douze mois en barriques de un à trois vins. Alliance des pratiques traditionnelles et des avancées technologiques, ce fleuron de leur production présente une bonne aptitude au vieillissement et mérite quelques années en cave. Les beaux millésimes 2009 et 2010 sont en vente et seront parfaits sur une entrecôte bordelaise.

Leur fille Céline a rejoint Catherine et Michel Lydoire sur l'exploitation après une formation en alternance au prestigieux château l'Angélu. Beau terrain d'apprentissage. ▶

Georges SULIAC

• MICHEL LYDOIRE, 33350 BELVÈS-DE-CASTILLON, TÉL. : 05 57 47 94 29.

YUE MINJUN

A la Fondation Cartier pour l'art contemporain (261, bd Raspail, 75014 Paris), l'artiste chinois Yue Minjun, à la fois célèbre et discret, montre quelque quarante de ses tableaux issus de collections du monde entier, ainsi que de nombreux dessins encore jamais vus en public. Il revisite les codes du grotesque dans une iconographie haute en couleur, hantée de personnages au rire énigmatique. Son œuvre, dit-on, «porte un regard ironique et désabusé sur le contexte social de la Chine contemporaine et sur la condition humaine dans le monde moderne».

FHEYDEAU

Lise Quet présente, jusqu'au 28 février, sa mise en scène de la fameuse pièce de Georges Feydeau, *Un fil à la patte*, interprétée par huit comédiens, au Théâtre de Belleville (94, rue du Faubourg-du-Temple, 75011 Paris, tél. rés. : 01 48 06 72 34). Elle estime que «la profusion de personnages, de quiproquos, de situations extravagantes sont autant de terrains de jeu où peuvent s'exprimer toute la folie et l'inventivité d'une troupe».

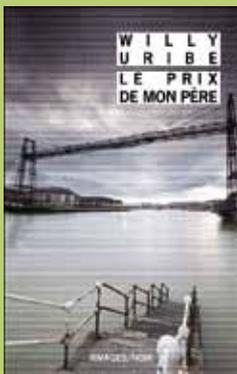
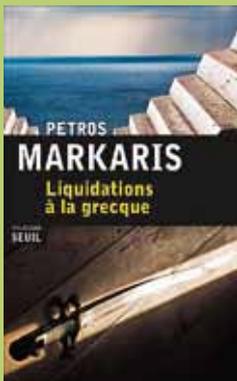
MOREL

«Instants critiques», c'est le titre du spectacle mis en scène par François Morel qui restitue les savoureux dialogues au cours desquels s'opposèrent jadis, dans l'émission de radio «le Masque et la Plume», les critiques de cinéma Georges Charensol et Jean-Louis Bory. Cette reprise, après le grand succès rencontré lors de la création, est à l'affiche de la Pépinière théâtre (7, rue Louis-le-Grand, 75002 Paris, tél. loc. : 01 42 61 44 16) et se trouve mise en valeur sur le plateau par Olivier Broche, Olivier Saladin et Lucrèce Sassella. Cela a lieu jusqu'au 2 mars, puis du 2 au 13 avril.

UN JUSTICIER

Le Robin des banques

UNE FOIS DE PLUS, LE ROMAN NOIR FAIT PREUVE DE RÉACTIVITÉ À PROPOS DE SUJETS ACTUELS, COMME LE DOSSIER EUROPÉEN ET LA DETTE GRECQUE, OU ENCORE LES DÉCISIONS D'AMNISTIE À GÉOMÉTRIE VARIABLE DU GOUVERNEMENT ESPAGNOL (1).



(1) Les deux ouvrages présentés dans cette chronique ont été sélectionnés pour le prix Violeta Negra 2013 du festival de Toulouse Polars du Sud, qui se déroulera en octobre prochain à Toulouse.

Parmi les citations mémorables de Bertolt Brecht, la plus moderne, pourtant écrite vers 1928 dans son *Opéra de quat'sous*, dit ceci : «*Qui est le plus grand criminel: celui qui vole une banque ou celui qui en fonde une?*» Cette réflexion sert d'ouverture à *Liquidations à la grecque*, sixième ouvrage traduit en France du romancier grec Petros Markaris. Né en Turquie d'une mère grecque et d'un père arménien, il vit à Athènes, incarnant un parfait métissage de cette région d'Europe. Tout d'abord connu comme dramaturge, il est aussi scénariste pour le cinéma et a collaboré à plusieurs films de son compatriote Theo Angelopoulos. Il a aussi écrit une série policière, *Anatomie d'un meurtre*, diffusée durant plus de trois ans par la télévision grecque. Il est enfin l'auteur de romans noirs le plus célèbre de son pays, même s'il est vrai que, dans ce domaine, les romanciers grecs peuvent se compter sur les doigts de la main d'un mutilé du travail. On retrouve donc, dans *Liquidations à la grecque*, son personnage favori, le commissaire Kostas Charitos, né sous sa plume en 1997. C'est un policier désabusé, râleur et hargneux. Songez qu'il était déjà en poste durant les années de la dictature des colonels (1967-1974). Cette sixième aventure débute plutôt bien pour notre commissaire, puisque sa fille Katérina va épouser Phanis, un médecin. Cette superbe journée ne l'empêche pourtant pas de râler dès l'aurore après son épouse Adriani et la future mariée qu'il accuse de traîner et d'être en retard à la cérémonie qui, finalement, se déroulera fort bien. Changement d'ambiance et de décor dès le lendemain. Accompagné du médecin légiste Stavropoulos, le commissaire Charitos doit se rendre au domicile de Nikitas Zissimopoulos, ancien gouverneur de la Banque centrale, banque qu'il avait notamment introduite en Bourse et ouverte à l'Europe, permettant à l'établissement de faire de fabuleux profits. Le banquier, retiré des affaires depuis cinq ans, a été assassiné dans sa villa. C'est le jardinier qui a découvert le corps, décapité à l'épée. Tandis que l'enquête débute, des tracts inondent la capitale grecque, incitant les clients des banques à ne plus rembourser leurs emprunts. Pendant ce temps, les assassinats continuent dans les milieux de la finance, perpétrés par l'inconnu à l'épée. Ce «Robin des banques» s'attire une certaine sympathie du petit peuple pressuré par la crise qui ravage le pays. Et ce coupeur de têtes demeure insaisissable jusqu'à l'issue des difficiles investigations menées par le commissaire Charitos. Son enquête sert aussi

de fil conducteur pour éclairer le lecteur sur les réalités de la société grecque contemporaine, frappée de régression sociale à la suite des mesures imposées par l'Union européenne, le Fmi et les vautours de toutes sortes identifiés ici sous la forme de banquiers, usuriers, dirigeants d'agences de notation. Ce récit constitue le premier volet d'une *Trilogie de la crise* imaginée par Petros Markaris. Le romancier situe clairement les responsables de ce désastre financier qui accable son pays, sans pour autant sombrer dans le manichéisme.

Au début décembre, je pianotais sur Internet lorsque mon ordinateur s'arrêta sur un message surprenant, rédigé en espagnol, et qui disait en substance: le romancier basque Willy Uribe vient d'entamer une grève de la faim pour protester contre la politique des grâces appliquée par le gouvernement. Ce mouvement a duré vingt-deux jours. Vingt-deux jours de grève de la faim à l'issue desquels Willy a jeté l'éponge, pour ne pas mettre davantage sa vie en danger. L'expression «*jeter l'éponge*» n'a rien d'un échec, car sa lutte courageuse a permis de sensibiliser la presse et l'opinion espagnole sur les décisions partisans du pouvoir dans l'application des grâces et amnisties. Willy Uribe a vu, en 2012, un de ses romans, *Le Prix de mon père*, traduit pour la première fois en français. Comme son auteur, le protagoniste Ismael Ochoa est basque, et l'essentiel de l'action se déroule à Bilbao. C'est le retour au pays pour Ismael, la honte de son père pour s'être engagé six années durant dans la légion espagnole. Il ne s'est pas arrêté là et a poursuivi son périple comme ouvrier en Andalousie, puis camionneur au Mexique où il a épousé Irène qu'il a ramenée en Espagne avant de l'abandonner pour partir au Maroc où, finalement, connaissant quelques ennuis, il a décidé un retour aux sources. Mais cet éternel perdant sans le sou trouve le moyen, avec l'aide de son ex-épouse, de faire chanter Julien Jauregui, un de ses amis d'enfance qui a acquis une confortable situation pas de façon totalement honnête. Mais on ne s'improvise pas si facilement maître chanteur... Roman noir qui vaut en particulier pour sa peinture de la ville de Bilbao. ◀

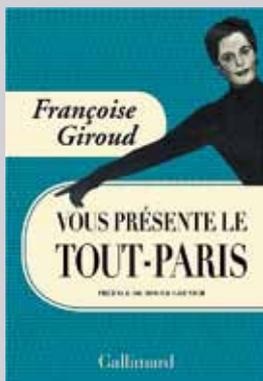
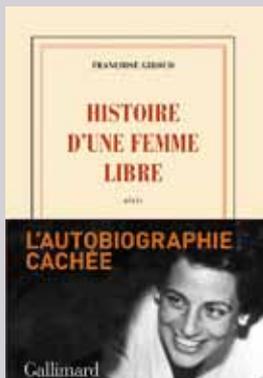
Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

- PETROS MARKARIS, *LIQUIDATIONS À LA GRECQUE*, RIVAGES/THRILLER, 328 PAGES, 21,50 EUROS.
- WILLY URIBE, *LE PRIX DE MON PÈRE*, RIVAGES/NOIR N° 874, 190 PAGES, 8,15 EUROS.

FRANÇOISE GIROUD
Retour vers la modernité

DIX ANS SE SONT ÉCOULÉS DEPUIS LA DISPARITION DE FRANÇOISE GIROUD. UNE COMMÉMORATION QUI COÏNCIDE AVEC LA PUBLICATION DE DEUX DE SES LIVRES, D'UNE RARE LUCIDITÉ ET D'UNE BELLE TENUE LITTÉRAIRE



Parce que c'était lui, parce qu'elle était à Elle, Françoise Giroud et Jean-Jacques Servan Schreiber se sont aimés en créant un hebdomadaire ; ou ont créé *l'Express* pour mieux s'aimer au quotidien. Mais Françoise Giroud mit la même exigence obstinée à réussir sa vie professionnelle qu'elle mit à manquer sa vie sentimentale. Malgré lui, malgré elle peut-être, elle est en train de réussir son combat avec la postérité. Deux livres d'elle sont publiés à l'occasion des dix ans de sa disparition. *Histoire d'une femme libre* est pour la première fois publié et édité par Alix de Saint-André. Ce « reportage sur elle-même », écrit dans l'urgence de l'été qui suivit son suicide manqué, n'a ni l'impudeur des confidences, ni l'affectation des confessions. Il lui faut comprendre vite la raison de sa vie manquée comme le fut son suicide pourtant organisé avec des précautions d'assassinat. Elle n'aime plus la vie mais la vie l'aime encore, s'accroche comme une maîtresse éconduite. Elle ne pardonna jamais à ceux qui lui ont sauvé la vie. Lors de ses vacances forcées, elle se penche sur les eaux sombres de son passé qui lui renvoient d'elle une image trouble qu'elle regarde avec une lucidité impitoyable, mais « je ne peux pas, seule, aller plus profond », écrit-elle en conclusion. L'analyse prendra bientôt le relai avant de la rendre à l'écriture. *Histoire d'une femme libre* s'ouvre sur une déclaration de foi : « Je suis une femme libre. J'ai été, donc je sais être, une femme heureuse... Qu'y a-t-il de plus rare au monde ? Cela dit sans orgueil, mais avec gratitude à l'égard de ceux qui m'ont aidée à me construire ainsi. Car pour la liberté, j'avais des aptitudes mais peu de dons pour le bonheur. » Tout est dit en peu de mots. Tout est rare dans les maux de cette femme qui s'est aimée et oubliée à travers un autre, Jean-Jacques Servan Schreiber, brillant et sémillant journaliste dont elle mit les passions en ordre de marche. *Histoire d'une femme libre* servira de matrice aux autres écrits autobiographiques de Françoise Giroud, mais ce manuscrit ne fut jamais publié, jugé inabouti, impudique par ceux qui l'avaient lu à l'époque. On le croira brûlé, il n'était qu'égaré. Quarante-trois ans ont permis à ce manuscrit d'atteindre la modernité : son art de la formule, qu'elle utilisait pour dépeindre si brillamment les faiblesses des autres, lui sert pour évoquer « ce dragon » contre lequel elle se bat. Les hommes brillants sont le repos de cette guerrière qui ne s'épanouit que dans

l'adversité. Elle fait de l'orgueil un style, de la pudeur un art d'écrire dont le classicisme corsète tout débordement : « Je suis partie parce que, quoi qu'il en dise, Jean-Jacques en avait besoin. Donc, parce que, quoi que j'en dise, j'en avais envie. » Il y a du Racine quand elle se plaint d'elle, du La Bruyère quand elle peint les autres.

Ses portraits publiés à l'époque dans *France Dimanche* pourraient avoir la couleur sépia des vieux films de Carné, mais ils ont eux aussi une fraîcheur de nouvelle vague : Françoise Giroud sait choisir l'anecdote ou la citation qui donnera l'éclairage particulier à chaque personnage, à chaque caractère. Avec elle, les masques tombent. On ne sait pas toujours si ce qu'elle écrit est vrai, mais on a toujours envie d'y croire. De Piaf elle écrit : « Elle n'a pas le goût du malheur. C'est le malheur qui du goût pour elle. » Ailleurs, le style se fait l'arme d'un crime parfait. A propos de Tino Rossi : « Il se traite comme le héros d'un roman dont il serait l'auteur. Un héros qui lui plaît assez, qui lui plaît même beaucoup et auquel il entend ménager une fin heureuse. » En deux phrases, elle résume la singularité de Pierre Mendès-France, grand homme d'Etat mais trop piètre politique pour espérer durer : « Il semble que chez lui la conscience soit une sorte de troisième poumon, essentiel à son existence. Il ne peut pas traiter avec elle, il ne peut pas la reléguer le temps de satisfaire des ambitions immédiates, il ne peut pas se priver du poumon par lequel il respire. » En trois phrases, elle perce l'ambition de François Mitterrand, alors jeune ministre : « Il vieillira, comme tout le monde. Il aura des coups durs, comme tout le monde, ses échecs et ses remords, ses petites trahisons et ses heures de doute, comme tout le monde. Mais il est, aujourd'hui, à ce moment extraordinaire où l'homme, en pleine possession de ses moyens, contrôle, maîtrise déjà ses forces et ne les a pas encore usées. » A la fin d'*Histoire d'une femme libre*, un scrupule la saisit : « J'aime trop la bonne littérature pour ajouter de plein gré à la mauvaise. » A son insu, ces deux livres s'ajoutent à celle qu'on apprécie. ◀

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- FRANÇOISE GIROUD, *HISTOIRE D'UNE FEMME LIBRE*, GALLIMARD, 248 PAGES, 18,50 EUROS.
- FRANÇOISE GIROUD *VOUS PRÉSENTE LE TOUT-PARIS*, GALLIMARD, 452 PAGES, 22,90 EUROS.

MOUVEMENTS SOCIAUX

Deux cents ans d'histoire

CONNAÎTRE LE PASSÉ POUR COMPRENDRE LE PRÉSENT : CE QUE PERMET L'OUVRAGE COLLECTIF "HISTOIRE DES MOUVEMENTS SOCIAUX EN FRANCE" QUI VIENT DE PARAÎTRE ⁽¹⁾. INTERVIEW DE MICHEL PIGENET, DIRECTEUR DU CENTRE D'HISTOIRE SOCIALE DU XX^e SIÈCLE, QUI EN EST L'UN DE SES DEUX COORDINATEURS.

– **Options :** *Une question sémantique, tout d'abord : le titre de l'ouvrage que vous avez codirigé fait référence non pas au « mouvement ouvrier » qui, dans la mémoire collective, caractérise une bonne part de la période que vous couvrez, mais aux « mouvements sociaux ».* Pourquoi ce choix ? Que nous apprend-il de l'histoire des mobilisations ?

– **Michel Pigenet :** La référence au « mouvement social » apparaît bien avant celle de « mouvement ouvrier ». Sa première occurrence remonte à 1823, mais n'est pas le fait des acteurs, paysans, artisans et ouvriers qui, de loin en loin, contestent. On la trouve sous la plume d'observateurs, notamment chrétiens, soucieux de comprendre les évolutions déconcertantes d'une société en rupture avec des valeurs et des hiérarchies que l'on pensait immuables. Si Michelet déclare, quelques semaines avant la Révolution de 1848, son « attente d'un grand mouvement social », cette connotation subversive, synonyme de mobilisation populaire et activée par

les événements, coexiste avec celle, plus réformatrice, issue de la démarche descriptive initiale.

– *Est-ce à dire que les révolutionnaires ou les émeutiers qui se mobilisent alors ne se nomment pas eux-mêmes ?*

– Jusqu'au milieu du XIX^e siècle, effectivement, ils ne se nomment pas. Les mobilisations sont locales, ponctuelles et sporadiques. Si l'expressivité propre aux démonstrations populaires conduit volontiers leurs acteurs à s'emparer des mots, des chants et des symboles de la

Révolution, à l'exemple de *la Marseillaise* ou des trois couleurs, sous la Restauration, les identités revendiquées sont le plus souvent celles des communautés élémentaires : villages, quartiers ou métiers. Voir au-delà supposerait que la mobilisation dépasse ses motifs et ses cadres initiaux, s'inscrive dans la durée. Il faudra du temps pour y parvenir. Bien sûr, il existe déjà, au début du XIX^e siècle, des organisations professionnelles et des groupes politisés en milieu ouvrier, surtout dans les grandes villes, mais ils demeurent minoritaires. Après la formidable effervescence de la Seconde République, période décisive de politisation de la question sociale, la symbolique « rouge » se répand comme expression simultanée de la protestation immédiate et de projet en faveur d'une république démocratique et sociale.

– *Si le concept de « mouvement social » est le premier à apparaître, à partir de quand parle-t-on de « mouvement ouvrier » ?*

– Sa généalogie est complexe. La reconstituer impose, là encore, de distinguer le

à lire

Huit cents pages et soixante et une contributions, *l'Histoire des mouvements sociaux en France* est une somme. Un ouvrage qui, comme son éditeur l'indique, « vient à son heure combler une lacune et relever un défi. Après que l'évanouissement des horizons d'attentes a disqualifié les grands récits qui, jadis, prétendaient donner un sens aux mobilisations collectives, il semble désormais possible et nécessaire d'en entreprendre l'histoire hexagonale. Possible, car les travaux existent qui permettent d'en renouveler l'approche comme d'en explorer des aspects inédits. Nécessaire, parce que, de nouveau, la question sociale, mondialisée dans ses causes et ses manifestations, revient en force sur le devant de la scène publique, en quête d'interprétations, de relais, de connexions et de solutions ». A lire sans modération.

(1) *Histoire des mouvements sociaux en France de 1814 à nos jours*, sous la direction de Michel Pigenet et Danielle Tartakowsky, éditions La Découverte, 800 pages, novembre 2012.



FABRISSA DELAVILLE / MAXPPP

Si tout mouvement social est porteur d'intérêts et, à ce titre, révélateur et producteur d'identité, il ne renvoie pas toujours à un projet émancipateur de transformation sociale comme celui dont se réclamait, dans une diversité non exempte d'antagonismes, le mouvement ouvrier.

fait de sa dénomination. S'agissant du premier, l'acte fondateur du concept de « mouvement ouvrier » est, en France, la révolte des canuts, en 1831, en ce qu'elle révèle au grand jour, et de façon dramatique, la capacité d'organisation de l'élite ouvrière qualifiée et urbaine, pas seulement à Lyon, pour la défense de ses intérêts immédiats et au nom d'un idéal qui, dans le prolongement de la notion de « citoyen-ouvrier », pose les jalons de l'émancipation par la libre association des travailleurs. Le projet éclaire les modalités d'organisations toujours recommencées sous l'effet d'une représ-

sion qui en rappelle sévèrement la longue illégalité. Il faut attendre 1884 pour que les autorités l'acceptent. A cette date, l'expression de « mouvement ouvrier », en progression depuis les années 1860, s'impose, y compris chez les acteurs, plus que celle de « mouvement social » à laquelle les militants préfèrent à tout prendre celle de « mouvement socialiste ».

– *Que deviendront alors les mouvements sociaux ?*

– Ils ne disparaissent évidemment pas. Du XIX^e siècle à nos jours, la protestation mobilise régulièrement, en dehors de la

...

... sphère ouvrière, des paysans, des artisans, des petits commerçants, mais encore des catholiques contre la laïcité et en faveur des écoles privées, des anciens combattants, des femmes, des travailleurs sans papiers, des minorités sexuelles, des consommateurs, des défenseurs de l'environnement. Si tout mouvement social est porteur d'intérêts et, à ce titre, révélateur et producteur d'identité, il ne renvoie pas toujours à un projet émancipateur de transformation sociale comme celui dont se réclamait, dans une diversité non exempte d'antagonismes, le mouvement ouvrier. Dans les années 1960 et 1970, des observateurs ont pu repérer des « nouveaux mouvements sociaux » dont



XAVIER DE TORRES / MAXPPP

A Paris, manifestation de solidarité avec les mobilisations des étudiants québécois.

la qualification même visait à souligner les différences de méthodes et d'objectifs avec le « vieux » mouvement ouvrier. Ne perdons pas de vue, enfin, que le caractère, souvent défensif, de certains mouvements sociaux explique qu'ils puissent mêler des pratiques contestataires de la mobilisation et des rhétoriques conservatrices, voire réactionnaires.

– S'il n'y a qu'une date à retenir, quelle serait-elle: celle qui a fondé les luttes du mouvement ouvrier ?

– J'ai parlé de 1831 et de la révolte des canuts. Plus proche de nous, 1936 est une date clef, un moment où, par une grève généralisée, le mouvement ouvrier obtient des réformes capitales. L'expérience, inédite à cette échelle, conforte comme jamais une culture de mobilisation: menée dans l'unité, la lutte paie. Elle s'articule à une culture de régulation qui place l'Etat au centre des relations sociales, à la fois interlocuteur, cible et régulateur.

– Et dont l'Etat social en est l'expression ultime ?

– En France, la République est bien plus qu'un système institutionnel. Depuis la Révolution, elle est aussi une promesse sociale qu'entretient, par ailleurs, le volontarisme politique dont s'est longtemps réclamé un large spectre des élites républicaines. On mesure mieux, dans cette perspective, les effets dévastateurs de la *doxa* libérale tentée d'ériger en principe la modestie – sinon l'impuissance – du politique face aux « lois » du marché.

Là réside l'une des sources majeures de la « dépolitisation » qu'enregistre la montée de l'abstention tout aussi bien que la séduction du vote protestataire Front national dans des milieux populaires.

– Quelles sont les caractéristiques essentielles du mouvement social aujourd'hui ?

– Il se caractérise par son émiettement. Non pas que la complexité ait été moindre par le passé. Au milieu du XIX^e siècle, une même personne pouvait être maçon à Paris six mois dans l'année, paysan dans le Limousin quatre autres et chômeur les deux derniers. La nouveauté tient désormais dans l'épuisement de solidarités et de références forgées au fil de la construction de la société salariale. De fait, la salarisation massive a fini par s'accompagner d'un recul de la centralité du travail et de l'effacement de la visibilité ouvrière sur fond de diversification des statuts, phénomènes propices au brouillage des représentations collectives. Et à leur multiplication sous l'effet de multiappartenances dont aucune ne s'impose vraiment mais suscite sa cause, son identité et son mouvement. Un même individu peut se revendiquer à la fois comme consommateur, Ardéchois, parent d'élève, locataire (ou propriétaire), agent du public (ou cadre, ouvrier du privé), etc.

– Quelles sont les conséquences de cette pluri-identité sociale et culturelle ?

– L'évidente difficulté à définir un projet social cristallisateur et alternatif que les

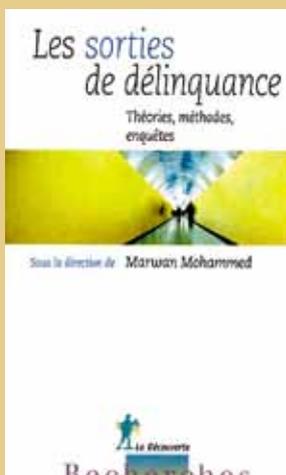
relais partisans d'autrefois paraissent en tout état de cause peu en mesure ou disposés à porter. Fort des acquis qui ont pu l'institutionnaliser, le mouvement syndical peine à trouver ses marques quand certains mouvements sociaux se risquent sur ses terrains de prédilection que sont le travail et la défense des travailleurs. Entre tensions, concurrences, complémentarités et convergences, des relations inédites s'esquissent à propos des droits des femmes, du soutien aux travailleurs sans papiers, de la défense des consommateurs, de la santé ou de l'environnement, sources de mobilisations contre les multiples faces de la domination et possibles ouvertures émancipatrices.

– Sauf que, pour avancer, le mouvement social doit désormais se trouver de nouveaux interlocuteurs...

– Ses interlocuteurs existent toujours, en dépit d'une supranationalisation qui bouscule les cadres anciens de la régulation, tandis que la mondialisation-financiarisation rend plus insaisissables les interlocuteurs patronaux. Définir les objectifs et construire les alliances et les modalités de mobilisation adéquates ne vont pas de soi pour des mouvements sociaux, mouvement ouvrier en tête, qui avaient surtout appris à maîtriser l'échelon national. On le voit bien dans les difficultés éprouvées à intervenir à l'échelle européenne. Mais l'histoire n'a jamais fini de s'écrire. ◀

Propos recueillis
par Martine HASSOUN

TRANSGRESSIONS S'EN SORTIR, MAIS ENCORE ?



Dans un contexte de durcissement pénal et d'accroissement de la population carcérale, la question du devenir à long terme des délinquants mérite un intérêt particulier. L'idée selon laquelle les expériences délinquantes sont transitoires semble aller de soi, sans que l'on sache vraiment quand, pourquoi et comment s'ordonne cette perte d'attraction des conduites transgressives. Jusqu'ici, les sciences sociales tout comme les praticiens, notamment dans le monde francophone, se sont focalisés sur les entrants et les persistants et ont ostensiblement ignoré les sortants de la délinquance. C'est pourtant un enjeu

social et politique important qui mobilise, à des niveaux divers, des centaines de milliers de professionnels en France. Il y avait donc un vide académique à combler, un champ de recherche à défricher, et ce premier ouvrage en langue française pose un premier jalon dans cette direction. Il regroupe les éclairages d'auteurs reconnus qui abordent les sorties de délinquance à travers l'analyse des expériences individuelles, des dynamiques sociétales et de l'action publique en croisant différentes disciplines et en articulant théories, méthodologies et données empiriques.

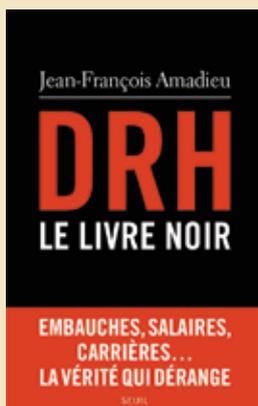
LES SORTIES DE DÉLINQUANCE, Marwan Mohammed (sous la direction de), LA DÉCOUVERTE, 34 EUROS.

ZONES SENSIBLES REFAIRE UNE POLITIQUE DES BANLIEUES...

« Cités », « banlieues », « zones urbaines sensibles »... Ces territoires que l'on ne sait plus nommer ont subi bien des transformations depuis trois décennies : paupérisation, ségrégation urbaine et ethnique, expansion des économies souterraines, durcissement des rapports avec les institutions. Les émeutes et les violences viennent régulièrement révéler les limites de l'action publique. Ce livre propose un diagnostic fondé sur vingt ans de recherches de terrain, en même temps que des pistes pour repolitiser ce que l'on ne cesse de stigmatiser. Car, pour sortir de l'impasse, il est nécessaire d'inventer une « politique des banlieues » s'appuyant sur la force des quartiers, sur le dynamisme des acteurs, les femmes, la jeunesse. Lutter contre le chômage et la délinquance est une nécessité ; mais l'intégration politique doit être la priorité. Il est urgent que les habitants deviennent des citoyens à part entière, c'est-à-dire des acteurs de la vie démocratique. Pour refaire les cités, il faut au préalable refaire la cité.

REFAIRE LA CITÉ, Didier Lapeyronnie, Michel Kokoreff, COÉDITION SEUIL-LA RÉPUBLIQUE DES IDÉES, 11,80 EUROS.

EMBAUCHES SCIENCES INEXACTES



La gestion du recrutement, des rémunérations et des carrières dans nos entreprises n'a guère de lien avec les compétences et les efforts accomplis. La gestion des ressources humaines est largement contaminée par des méthodes irrationnelles, voire carrément farfelues, et constitue souvent une implacable machine à discriminer à tout-va les femmes, les petits, les gros, ceux qui n'ont pas la bonne origine ou pas d'« amis bien placés ». L'auteur a fait l'inventaire d'études rigoureuses et de données accumulées depuis plus de vingt ans sur ces questions. Le résultat est alarmant. Les salaires dépendent moins de la performance que des réseaux sociaux ou du physique des salariés.

L'évaluation des performances est tout sauf performante : elle repose sur des critères flous ou injustes. Le recrutement est bien souvent irrationnel et discriminatoire : tri impitoyable des CV en fonction de la photo, de l'adresse ou du nom ; tests farfelus et attentatoires à la vie privée ; recours fréquent à la graphologie, qui n'a pas plus de fondement scientifique que l'astrologie ou la numérologie. Pire, bien des « coachs » auxquels des Drh sous-traitent l'accompagnement des cadres ont recours à ces techniques ésotériques. L'obscurantisme l'emporte sur la gestion, et même une prestigieuse école de commerce française confie toutes ses formations au coaching à un professeur adepte du tarot de Marseille ! Et tout cela n'est qu'un bref aperçu du dossier accablant constitué par l'auteur.

DRH : LE LIVRE NOIR, Jean-François Amadiou, SEUIL, 19,90 EUROS.

ÉCONOMIE MÉTAMORPHOSES DU MONDE

Alternatives économiques publie la troisième édition entièrement mise à jour et enrichie de « Comprendre la crise ». Dans un format poche aisément consultable et avec un contenu accessible, ce numéro de la revue fait le point sur les ressorts, les conséquences et les derniers rebondissements de la pire crise économique que le monde ait connue depuis 1929. Cette livraison rappelle trois grands objectifs : domestiquer la finance, réorienter les systèmes productifs, piloter l'Europe, en rappelant que ces trois chantiers débutent à peine et qu'ils supposent des choix collectifs clairs et une volonté politique forte. Conclusion en forme d'invite : « *Après trois décennies au cours desquelles le rôle des pouvoirs publics se bornait bien souvent à ouvrir le plus grand terrain de jeu possible aux marchés, il va falloir réapprendre à gouverner.* »

COMPRENDRE LA CRISE, *Alternatives économiques poche*, DÉCEMBRE 2012, 9,50 EUROS.

Le droit social international et européen en pratique

La référence incontournable



La primauté du droit international et européen, de l'Union européenne (traité de Lisbonne) et du Conseil de l'Europe, ne peut plus être ignorée. Il est désormais indispensable de connaître ce droit, par souci de sécurité juridique mais également pour puiser dans ses ressources variées offrant des usages multiples.

Cet ouvrage permet de comprendre ce droit dans ses différentes branches : droit du travail, de la sécurité sociale ainsi que de la protection sociale. Ce droit inspire fortement le droit français, depuis plusieurs années ; il règle des questions, complète le droit interne et, parfois, s'y oppose.

S'appuyant sur ses différentes sources (Conventions de l'OIT, règlements et directives de l'Union européenne, jurisprudences des cours de Luxembourg et de Strasbourg, chartes, accords collectifs, etc.) et sur ses institutions, donnant la priorité à l'actualité, l'ouvrage traite :

- **des institutions** internationales, de l'Union et du Conseil de l'Europe ;
- **des normes** sur le statut individuel (contrat de travail, mobilité, temps de travail, etc.) et les relations professionnelles (négociations collectives, comité d'entreprise européen, droit de grève transnationale, etc.) ;
- **des régimes de protection sociale** en Europe

- **Incontournable**, rendant intelligible la complexité du droit social.
- **Actualisé**, permettant de saisir les évolutions récentes du droit social.
- **Pédagogique**, rédigé dans un langage clair et précis.

www.editions-organisation.com
Groupe Eyrolles | Diffusion Geodif | 35 €

MACIF, N°1 DE L'ASSURANCE AUTO DEPUIS PLUS DE 20 ANS*.

DEPUIS TOUJOURS LA MACIF INNOVE POUR MIEUX VOUS PROTÉGER
EN PARTICIPANT À LA CRÉATION DU CONSTAT AMIABLE,
EN CRÉANT UNE GARANTIE ACCIDENTS QUI PROTÈGE LE CONDUCTEUR
AINSI QUE SA FAMILLE, MÊME EN DEHORS DE LA VOITURE,
EN PROPOSANT UNE ASSISTANCE AU VÉHICULE ET AUX PERSONNES
DANS TOUS SES CONTRATS AUTO**



BETC - R.C. France n° 428 048 405

*Macif, 1er assureur auto en France en nombre de contrats, année après année, depuis 1990. Source : L'Argus de l'assurance.
**Créateur du contrat Garantie accident comprenant la garantie du conducteur et la protection de la famille en cas d'accidents de la vie privée. Les garanties d'assistance sont proposées dans toutes les formules de notre contrat Auto. Les garanties et services sont accordés dans les conditions et limites fixées aux contrats.

MACIF : Mutuelle Assurance des Commerçants et Industriels de France et des cadres et salariés de l'Industrie et du Commerce. Société d'Assurance Mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 - 4, rue de Pied-de-Fond, 79000 Niort.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**