

au cœur du social

OPTIONS

ALEVENTURA / MAXPPP

BUREAUX
FLEXIBILITÉ
À TOUS
LES ÉTAGES
Page 46

Transformer

le travail, le management

Les Rencontre d'Options ont placé au cœur de leurs débats les nécessaires transformations de l'entreprise, du travail, et donc de ses modes d'organisation.
Pages 16 à 27

CHSCT
L'arrêt Fnac...
Page 28

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 RCI France 478 088 405

*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**

**MENSUEL
DE L'UGICT-CGT**

263, rue de Paris
Case 431,
93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 83 60
Fax : 01 55 82 83 33
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 55 82 83 61

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

Ringardise ou modernité ?

Les prophètes du catéchisme

de l'austérité et de la financiarisation court-termiste trouvent insupportable de s'opposer à leur pensée unique. Ils n'hésitent pas à déclencher un acharnement médiatique contre un acteur syndical qui compte. On assiste à un véritable «Cgt bashing».

Le principal tort de la Cgt – et ils ne l'ignorent pas! – c'est qu'elle a raison:

- **Raison** de promouvoir une logique de revalorisation du travail pour sortir de la crise
- **Raison** d'exiger de nouveaux droits et pouvoirs des salariés pour libérer l'intelligence collective de la communauté de travail, redonner du sens au travail, réaliser un travail de qualité garant d'une dynamique économique durable
- **Raison** de dénoncer la politique d'austérité, contre les investissements publics et le prix du travail, qui plombe toute future croissance, comme viennent de l'illustrer les perspectives d'évolution de Bruxelles

- **Raison** de refuser la fermeture d'entreprises aux carnets de commandes garnis, bénéficiaires mais sans atteindre les fatidiques taux de profit à deux chiffres
- **Raison** de revendiquer une contractualisation des aides publiques et un reversement pour les entreprises prédatrices d'emplois
- **Raison** de qualifier l'accord national interprofessionnel d'accord de classe, au seul profit de l'employeur, et d'organiser la riposte quand il est plébiscité par le Medef; l'Ump et Bruxelles se félicitant de concert des mesures de flexibilité du marché du travail
- **Raison** quand elle revendique l'urgence d'une démocratie sociale au moment où des entreprises comme Peugeot utilisent des méthodes dégradantes et archaïques pour contraindre les cadres à jouer les briseurs de grève.

En revanche, certains se reconnaissent aujourd'hui dans la modernité innovante promue par la Cgt, à l'instar, récemment, de cadres de Peugeot meurtris et choqués des comportements de la direction, et venus se syndiquer à la Cgt, ou encore de ce médecin d'un hôpital public qui démissionne pour obliger la direction à réinjecter des moyens, avec le soutien des cadres de l'équipe soignante menaçant sous huit jours de faire de même. La résistance et les actions spécifiques de l'encadrement peuvent peser très lourd dans le débat social, économique et environnemental. Beaucoup d'entre eux seraient prêts à participer à la construction d'alternatives aux logiques financières.

Quel cadre syndical approprié pouvons-nous construire avec eux pour qu'ils puissent affirmer ces projets alternatifs, converger avec les aspirations de l'ensemble du salariat et sortir du dilemme «se soumettre ou se démettre»? Le succès des récentes Rencontres d'Options est à la mesure de ces attentes. Elles nous ont permis d'avancer des propositions sur une réindustrialisation des territoires, supposant une définanciarisation du travail, de l'entreprise et une restauration du rôle contributif de l'encadrement.

Trois axes de travail sont à conjuguer: • **Défendre et gagner** des droits et des formes d'intervention des salariés dès le lieu de travail • **Refonder** la conception de l'entreprise en tant que communauté de travail distincte de la société de capitaux • **Faire valoir** des expériences de management alternatif au «Wall Street management».



DR

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

6 à propos Au fil de l'actualité

mouvement

7 **Représentativité**

Une Cgt en phase avec les salariés

8 **Arrco/Agirc**

Blocage patronal sur les ressources

Education nationale

Réforme : question de rythme ?

9 **Traçabilité alimentaire**

Défiance en chaîne

Cadres Coup de blues

Fonctionnaires

Abrogation du jour de carence, faute de mieux ?

10 **L'hôpital**
refuse l'anémie



THIERRY LINDAUER / MAXPPP

12 **Unedic**

Haro sur les cadres ?

Entretien avec Gérard Cornilleau, Directeur adjoint au Département des études de l'Ofce

14 **Emploi**

La Cgt et FO dans l'action le 5 mars

15 **Répression syndicale**

Vent mauvais en Grèce

Multinationales

Les gagnants de « la honte » sont...

Protection sociale

L'ultime filet de sécurité en Europe

ENCARTS CENTRAUX

- Options *Mines-Energie* (16 pages)
- Options *Santé* (8 pages)

focus

RENCONTRES D'OPTIONS



Changer le travail, transformer le management

Pages 16 à 27

Table ronde n° 1 : Comment donner à chacun la possibilité de libérer sa créativité, maîtriser son travail, intervenir dans la stratégie de l'entreprise ? Obtenir des droits collectifs d'intervention dans le pilotage stratégique et des droits individuels garantis collectivement ? Avec un nouveau statut du travail salarié...

Table ronde n° 2 : Le management alternatif se construit au travers d'expériences multiples, allant des sociétés coopératives aux nouvelles formes d'entrepreneuriat solidaire, expériences qui font écho aux aspirations des salariés du secteur public comme du secteur privé.

Table ronde n° 3 : L'entreprise, dans le sens commun, se ramène souvent à l'identité de ses propriétaires. Or cette évidence est très discutable. Passer d'une conception de l'entreprise comme lieu de profitabilité à outrance à une autre vision, assise sur la création de richesses collectives, soulève la problématique d'un nouveau statut juridique opposable de l'entreprise.

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 55 82 83 60 – Fax : 01 55 82 83 33
Courriel : <options@ugict.cgt.fr>

NOM

PRÉNOM

BRANCHE PROFESSIONNELLE

ADRESSE

.....

CODE POSTAL VILLE

COURRIEL

terrains

28 Restructurations

Au risque de la santé ?



DELPHINE GOLDSZTEIN / MAXPPP

29 Forfaits-jours Rappel à la loi

30 Automobile

Tous warnings allumés

31 Aide alimentaire

L'Europe met ses pauvres à la diète

32 Bloc-notes

Ugict : agenda et rendez-vous

terrains



FRÉDÉRIC CIROU / MAXPPP

33 Travail des femmes

Cent ans de comptes et légendes...

34 Travail qualifié

L'avenir de la femme

droits

35 Droit du travail

L'Ani est contraire au droit international et européen

36 Fonction publique territoriale

L'organisation des recrutements réservés donnant accès aux cadres d'emplois

hors champs

38 Paris Exposition

Le miracle de la valise mexicaine retrouvée

39 Photographie L'occasion de découvrir l'œuvre de Jean-Pascal Imsand

40 Exposition

L'art de faire prendre des vessies pour des lanternes



DR

platines

43 Angela Gheorghiu Vissi d'arte...

Florilège Joyce DiDonato

bouteilles

43 Beaujolais Domaine de la Combe au Loup

lire

44 Les polars HISTOIRE(S) Du juge Ti à l'enfant de Néandertal

45 Les romans EPITAPHES L'amnésie des vivants

hors champs

46 Bureaux

Flexibilité à tous les étages



VINCENT ISORE / MAXPPP

48 Etude

Dans quel bureau travaillez-vous ?

grilles

50 Echecs et mots croisés

à propos

MAUVAISE TRADUCTION:
TROIS HUIT NE VEUT PAS DIRE
TROIS HEURES PAR JOUR

L'insupportable paresse de la French classe ouvrière

La violence... que du malheur! Comme la guerre. Cela fait partie des choses mal vues, dont on ne parle pas à table et que la morale réprouve, sauf au cinéma, parce que là c'est pour rire, et dans les gares où, comme chacun sait, les «robocops» nonchalants et en armes zonent là pour nous défendre. La vie est vacharde, et il faut bien se détendre un peu et se défendre beaucoup. Car la violence est partout. Partout! Elle imprègne même les plus hautes sphères gouvernementales. Figurez-vous que le ministre du Redressement industriel a eu le toupet d'écrire au Pdg de Titan pour lui suggérer d'investir! Si ce n'est pas de la violence d'Etat, ça... Parce que Maurice Taylor, appelons-le Maurice, il veut bien investir, mais pas à n'importe quel prix, OK? Alors il vit tout ça plutôt violemment et il s'en explique. Quoi, on voudrait qu'il donne son argent, son bon argent à des ouvriers français qui travaillent (à peine) trois heures par jour, pratiquent un culte syndical «maboul» et sous influence «coco»? Il y a erreur, on l'a pris pour un démocrate de gauche alors qu'il est républicain de droite. Il ne donnera pas un sou, pas un pet de lapin. En revanche, il se montre peu avare de conseils, qu'il prodigue au gouvernement: continuez, vous allez tous finir en épaves carburant au gros rouge. Un peu comme la Grèce, ajoute-t-il, juste histoire de montrer qu'il n'a rien contre les Français en particulier. On reconnaît les vrais amis à leur franc-parler, à leur mépris des chichis et autres vaines circonlocutions. Pourtant, au lieu de le remercier, voilà que tous s'acharnent sur le pauvre bougre, faisant assaut de violence verbale, allant même jusqu'à menacer son petit commerce. A l'exception près – et c'est tout à son honneur – de notre *pasionaria* nationale



de la souplesse, faisant reculer les limites de la sienne, a su, elle, s'incliner avec la modestie qui la caractérise, et le reconnaître: notre ami américain met le doigt sur «des anomalies et des dysfonctionnements que nous devons corriger». Je veux, oui: à trois heures par jour, n'ayons pas peur de le dire, le Medef devait faire quelque chose. Il s'y est mis; avec son trop fameux accord national interprofessionnel, il exalte l'esprit de sacrifice prôné par l'ami Maurice et fait violence aux habitudes déplorables de luxe et de paresse combinées des ouvriers français. Une violence de Titan. Il était temps.

L'insupportable violence de la revendication à l'emploi

Evidemment, tout le monde n'a pas le sang froid, la retenue et la hauteur de vue de Taylor, Parisot & Co. Certains ouvriers s'accrochent à leurs emplois comme s'ils en étaient propriétaires. Et vont jusqu'à montrer les dents à la main qui les nourrit! Au prétexte que la direction de Peugeot a menti, qu'elle ment encore et qu'elle entend dépouiller de leur vie des travailleurs qui ne sont pour rien dans ses errements stratégiques et ses déboires financiers. Devant une telle mauvaise foi, et pour prévenir toute manifestation d'ingratitude et de violence pouvant fragiliser la paix sociale, Psa a pris Maurice au mot. A moins que ce soit le contraire, car l'entreprise a une certaine antériorité. La maison n'a en tout cas reculé devant aucun sacrifice face aux mabouls qui carburent au gros rouge: reprise en main du syndicat maison, embauche massive de vigiles dédiés au culte du «circulez-y-a-rien-à-voir», présence plus que visible de «cadres» dont la mission consiste à encadrer un dialogue ramené à sa seule dimension d'obéissance. Pour faire



JULIO BELAEZ / MAXPPP

bonne mesure, le site d'Aulnay a été protégé par des compagnies de Crs. Malgré toutes ces manifestations de confiance et de sincérité, les grévistes – oui, il y a encore des gens comme ça! – ont continué à vitupérer contre la direction, et certains d'entre eux ont même usé de vocables extrêmement grossiers à l'égard de non-grévistes. La réprobation médiatique devant ces explosions de mauvaise éducation n'a eu d'égale que la déploration collective avec laquelle les médias ont annoncé le suicide par le feu d'un chômeur nantais, épuisé par le train de stigmatisations qui lui était imposé. Preuve qu'il est moins compromettant de pleurer un chômeur à bout de vie que d'expliquer la colère de grévistes en lutte pour l'emploi. Même si, pour éviter de finir comme le premier, il faut bien parfois que les seconds sortent les griffes. C'est pourtant le moins quand on est confronté aux appétits d'un lion ?

L'insupportable présence chevaline dans la lasagne

On connaît le mot «*Mon royaume pour un cheval*», et l'on sait que, faute d'en trouver un (de cheval), le roi perd la vie et la couronne. C'était un autre monde. Aujourd'hui, si des têtes tombent, ce sera pour cause de surabondance chevaline mal placée. On sait, depuis qu'il est avéré que le cheval a remplacé le bœuf dans la lasagne pourtant vendue bovine, que le consommateur a été placé dans l'obligation de prendre une vessie pour une lanterne. Et l'on y voit un peu plus clair dans une chaîne alimentaire où chacun fait la bête. On ne va pas ici tenter de remonter l'arbre des causes; il semble clair, en gros, qu'un système qui a amené des vaches à devenir carnivores n'a aucun scrupule à confondre équin et bovin, viande et poudre d'os, lasagnes à la bolognaise et clients à la foutaise. Pourtant, on entend se multiplier les excuses et autres hennissements, aussi courroucés que nationaux. On nous refait le coup de la viande roumaine, là celui de la distribution française, comme en son temps on tenta de baptiser espagnole la grippe et de britanniques de malheureuses vaches maboules sans être ni syndiquées ni «*cocos*», ni d'ailleurs grévistes... Le monde n'est pas bon, les affaires sont les affaires, et il n'y avait aucune raison pour que celles du marché de la viande et de l'agro-business se traitent plus suavement que celles du pneu ou de l'automobile. C'est pourquoi il est bien dommage que les contrôles sanitaires, douaniers et autres instruments de rigidité aient été, coupe budgétaire après coupe budgétaire, Rgpp après réductions d'effectifs, ramenés à trois fois rien, ce qui est, on le mesure aujourd'hui, peu de chose. Ce que le contribuable a gagné à ce moins de violence d'Etat, le consommateur l'a perdu en sécurité alimentaire. Sans doute y a-t-il là quelques leçons à tirer – au-delà des lasagnes congelées – sur ce que l'on essaye, de Goodyear à Peugeot, de nous faire avaler.

Pierre TARTAKOWSKY

REPRÉSENTATIVITÉ UNE CGT EN PHASE AVEC LES SALARIÉS

LES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS À LA SNCF ET À L'INSERM INDIQUENT UNE TENDANCE DE FOND.



JULIEN MUGUET / MAXPPP

Les élections récentes de représentativité tenues dans les Tpe ont enregistré – malgré des conditions de préparation et de tenue déplorables – un score très appréciable pour la Cgt. En effet, elle arrive en tête avec un résultat de 29,54 %, loin devant la seconde confédération qui affiche 19,26 %. Ce résultat, très peu commenté dans la presse, vient d'être suivi de deux élections significatives. Dans le groupe Sncf, en proie à des restructurations incessantes, la Cgt recueille 45,44 % des voix, avec un gain de près de quatre points par rapport aux élections CE-DP de 2011. Les autres organisations syndicales (Unsa, Sud-Rail et Cfdt) voient leur score baisser, la deuxième organisation syndicale se retrouvant reléguée à 23,29 %. La Fédération Cgt des cheminots souligne à cette occasion le lien entre résultat électoral et mobilisation revendicative des cheminots lors de conflits locaux gagnants comme à Marseille, Orléans, Vierzon ou encore Bordeaux. A l'Inserm, lieu d'une culture professionnelle différente de celle de l'entreprise Sncf, on enregistre une poussée de même type au profit du Sntrs-Cgt, puisque celui-ci progresse de 9,5 % en confirmant sa première place chez les Ita avec 47,6 %. Il obtient deux élus au conseil scientifique. Au total, sur les 27 élus des 9 commissions scientifiques spécialisées, le Sntrs-Cgt obtient 22 élus, contre 5 pour le Sgen.

Ces résultats interviennent dans un contexte particulier, marqué à la fois par une montée d'inquiétude sociale et une Cgt apparaissant comme la seule à ouvrir des perspectives de lutte et de rassemblement. Ils éclairent également les tentatives de dénaturation de la représentativité syndicale autour de la signature de l'accord national interprofessionnel (Ani) du 11 janvier dernier. On sait en effet que les trois organisations syndicales signataires de cet accord funeste, dit par antiphrase de «*sécurisation de l'emploi*», sont loin d'être majoritaires en termes électoraux. La confiance accrue manifestée par les salariés envers la Cgt doit également se mesurer à cette aune. Elle résonne d'abord comme un rappel – la politique sociale, le dialogue social sont, en dernière analyse, l'affaire des salariés eux-mêmes –, mais aussi comme une mise en garde contre toute tentative de transcrire terme à terme cet accord minoritaire dans la loi. A bon entendre... L.S.

ARRCO/AGIRC BLOCAGE PATRONAL SUR LES RESSOURCES



XAVIER DE TORRES / MAXPPP

Après cinq séances de discussions entre partenaires sociaux, les négociations sur l'avenir des régimes de retraites complémentaires Arrco (tous les salariés) et Agirc (cadres) entrent dans la dernière ligne droite. Avec un élément nouveau apparu au cours des dernières semaines: le 6 février dernier, c'est ensemble que les cinq organisations syndicales ont demandé que les discussions portent avant tout sur le principe d'une augmentation des ressources, alors que les réserves de l'Agirc seront épuisées en 2017, celles de l'Arrco en 2020. «*Ce n'était pas vraiment le scénario imaginé par le Medef en particulier, note la Cgt dans un communiqué, tant les positions des différentes organisations syndicales semblaient éloignées les unes des autres. [Mais] la proposition présentée par la Cgt a permis de redistribuer les cartes.*» Cette proposition, mise sur la table lors de la séance de négociation du 15 janvier, fait la démonstration qu'il est possible de parvenir à équilibrer financièrement les deux régimes à l'horizon 2017. Mais à la condition de mettre en œuvre une vaste réforme de leur financement, assise à la fois sur une augmentation modérée des cotisations, modulée en fonction du rapport entre la masse salariale et la valeur ajoutée, et un élargissement de l'assiette des cotisations aux sommes distribuées au titre de l'épargne salariale (cf. Options n° 583). Face à ce front commun, les représentants patronaux ont imposé des conditions qui ont conduit à une situation de blocage. S'ils ont renoncé – pour le moment – à remettre en cause les taux de réversion, ils ont maintenu leur proposition phare: limiter la revalorisation des pensions versées par les deux régimes à un niveau inférieur de un point à l'inflation, dès le 1^{er} avril de cette année, et pendant une durée de cinq ans. Si cela devait être le cas, cela se traduirait par une baisse des pensions en valeur nominale, ce qui serait sans précédent. Sauf événement de dernière minute, ces négociations devaient se poursuivre, voire se clôturer, le 7 mars prochain. C.L. En savoir plus sur <www.cgt.fr>, «Retraite, la mobilisation s'impose».

ÉDUCATION NATIONALE RÉFORMES: QUESTION DE RYTHME?

Le 24 février, Vincent Peillon a fait croire qu'il poursuivait tambour battant ses réformes, annonçant une mise en débat (en 2015...) de son projet de raccourcissement de deux semaines des congés d'été. Mais la loi d'orientation pour l'Éducation nationale et surtout le décret sur le changement des rythmes scolaires à l'école étaient encore loin de rassembler la communauté éducative. Les conditions de remise en place de la semaine de quatre jours et demi dans le primaire restent en effet très floues. Le 12 février, près d'un tiers des professeurs des écoles étaient en grève au niveau national (80% à Paris) pour demander plus de temps pour réfléchir à une réelle amélioration des conditions d'apprentissage des enfants qui, par ailleurs, ne dégraderait pas les conditions de travail des personnels de l'Éducation nationale ni de ceux des collectivités locales. «*Le gouvernement ne doit pas accroître les inégalités territoriales, ni transférer des missions de l'Éducation nationale vers les collectivités territoriales*», a notamment souligné la Cgt. Des grandes villes (Lyon, Marseille) ont déjà annoncé qu'elles se donneraient jusqu'à la rentrée 2014 pour réorganiser les temps scolaires et périscolaires. A Paris, la tension reste vive, les enseignants et les personnels d'animation se prononçant contre la mise en place dès septembre, faute de moyens et d'encadrement pour réellement proposer aux enfants une meilleure qualité d'accueil. L'aide annoncée par l'Etat, équivalant à 9 euros par enfant et par an, ou la prime de 400 euros annuels aux instituteurs n'y suffiront certes pas. V.G.



FABRICE ANTERION / MAXPPP

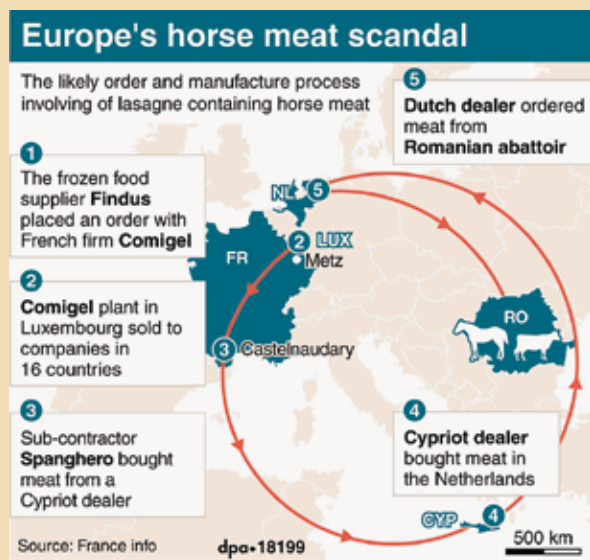
EMPLOIS D'AVENIR: DÉMARRAGE... DIFFICILE

4 600

jeunes peu qualifiés étaient entrés dans le dispositif «emploi d'avenir» trois mois après son ouverture, au début novembre, un démarrage relativement décevant par rapport à l'objectif affiché par le gouvernement: cent mille contrats d'ici à la fin de l'année 2013. Les conditions pour entrer dans le dispositif s'avèrent parfois trop limitatives aux yeux des employeurs (avoir été au chômage six mois sur les douze derniers mois, par exemple), qui invoquent également l'inadéquation de la proposition par rapport à leurs besoins – souvent en emplois plus qualifiés – ou la difficulté à les financer ou à les encadrer. Le gouvernement signale pour sa part que, à leur époque, les «emplois-jeunes» aussi avaient mis du temps à se mettre en place.

TRAÇABILITÉ ALIMENTAIRE

DÉFIANCE EN CHAÎNE



Les barquettes de lasagnes surgelées 100 % pur bœuf étaient 100 % pur cheval... La fraude toucherait une grande partie des pays de la Communauté européenne, en particulier la Grande-Bretagne, la France et la Roumanie. Elle porterait sur plus de sept cent cinquante tonnes de viande de cheval – en l'état actuel des escroqueries révélées. De la viande vendue en « minerai » (carcasses, bas morceaux, etc.) deux fois moins cher que le bœuf sur le marché. Les dysfonctionnements ne sont pas dus au manque de réglementation de ces filières agroalimentaires, mais à leur opacité, à force de multiplication d'intermédiaires. De l'élevage à l'abattage, en passant par la découpe, la transformation, le transport, le conditionnement, la distribution, chaque étape s'avère lucrative à condition de ne pas être regardant sur la traçabilité ou la qualité...

Comment restaurer la confiance alors que la Commission européenne entend restaurer l'autorisation d'utiliser des farines animales – responsables de la maladie de la vache folle –, notamment pour les poissons d'élevage ? La chaîne des responsabilités du scandale de la viande de cheval n'est pas encore entièrement déterminée, les enquêtes sanitaires et judiciaires étant toujours en cours. Les syndicats des agents de la Dgccrf (Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes), dont la Cgt, ont cependant dénoncé publiquement le manque criant de moyens dont ils souffrent, en particulier depuis le précédent quinquennat. Ils estiment que cela rend la Dgccrf « inapte à contrôler des flux commerciaux complexes et de dimension européenne » et « dans la quasi-incapacité à remplir [ses] missions ». Ils demandent un plan de recrutement d'urgence et une organisation cohérente capable de contrer les stratégies mises en place par les fraudeurs, seule capable de restaurer la confiance des consommateurs : « les citoyens ont besoin d'un grand service de contrôle et de police économiques, doté des moyens humains, matériels et structurels propres à répondre aux problématiques économiques, environnementales et sociales de notre époque ». V.G.

CADRES COUP DE BLUES

Près d'un cadre sur trois (31 %) juge désormais que son entreprise est en difficulté. Cette proportion était de 24 % il y a un an. Et encore ne s'agit-il que d'une moyenne : dans l'industrie, le commerce et les transports, ils sont encore plus nombreux à juger la situation préoccupante. Le dernier baromètre Apec confirme l'inquiétude des salariés. Si les hommes et les jeunes se distinguent par plus d'optimisme que les femmes et les salariés les plus âgés, le tableau que dresse cette nouvelle livraison confirme la baisse des embauches et la poussée des licenciements jusque parmi les catégories les plus qualifiées. Ainsi, il y a un an, 70 % des cadres disaient travailler dans des entreprises qui avaient recruté au cours des six derniers mois ; ils ne sont plus que 63 % aujourd'hui. De même, 59 % indiquent désormais que des cadres ont quitté l'entreprise à la suite de licenciements ou de départs négociés ; ils étaient 57 % en décembre 2011. Seul élément positif, finalement, livré par cette enquête : les cadres restent satisfaits de leur travail, 74 % disant y trouver de l'intérêt. Une bonne chose alors que, face aux turbulences, une proportion toujours plus importante envisage de rester dans la même entreprise et au même poste dans les douze prochains mois. M.H.



FONCTIONNAIRES ABROGATION DU JOUR DE CARENCE, FAUTE DE MIEUX ?

La Fédération Cgt des services publics avait, comme les autres syndicats, condamné le jour de carence imposé aux fonctionnaires en cas d'arrêt maladie, à la fin 2011, par le précédent gouvernement. Elle qualifiait cette mesure d'« acte politique de démagogie anti-fonctionnaire » visant à opposer dans un but électoraliste les salariés du public à ceux du privé « sur un prétendu avantage » accordé aux premiers. La fédération venait de rassembler une pétition de soixante mille signatures pour demander à la ministre de la Fonction publique son abrogation... Elle se félicite donc que ce soit chose faite. Bien sûr, cette mesure, qui pourrait coûter plusieurs dizaines de millions d'euros au budget de l'Etat, est une façon pour le gouvernement de céder sur le plus inacceptable, à défaut de remédier aux autres questions qui « fâchent » les fonctionnaires : Marylise Lebranchu n'a rien cédé sur le relèvement du point d'indice et le pouvoir d'achat, en berne depuis des années. De plus, les fonctionnaires font aussi majoritairement partie des classes moyennes, qui ne devraient pas être épargnées par le raidissement fiscal du gouvernement... Donnant-donnant ? V.G.

L'HÔPITAL REFUSE L'ANÉMIE

Ça grogne. la Fédération hospitalière de France tire la sonnette d'alarme sur l'emploi, et les services d'urgences, un peu partout en France, parlent grève, menacent démission tandis que le secteur privé bénéficie d'un régime de faveur financière qui ne se dément pas.

GRÈVE

DES CHIFFRES ET DES HOMMES...

Mars devrait voir la publication du rapport Couty, destiné à fonder un pacte de confiance pour l'hôpital. Mais c'est mal parti. Prise en charge des charges qui augmentent quasi mécaniquement de 3,5% par an et des tarifs qui, eux, vont baisser de 1,7%, la Fédération hospitalière de France, porte-parole des hôpitaux publics, estime le manque à gagner à 900 millions d'euros. Sans licenciements mais en jouant sur les non-remplacements, 20 000 emplois vont disparaître en 2013 et 15 000 de plus en 2014. Bonjour les conditions de travail et la qualité des soins...



DÉMISSION AVEC FRACAS

Elle avait trente ans de service. Elle a démissionné. La chef du service des urgences du centre hospitalier de Roubaix (Nord), Marie-Anne Babé, en a eu assez d'attendre cette hausse des effectifs qu'elle réclamait à grands cris. Le service, d'une centaine de salariés dont 20 médecins, accueille 85 000 patients par an et, comme les autres, travaillait en surcharge et de travail et de responsabilités. A Thonon, Grenoble, Strasbourg, on enregistre les mêmes mouvements. Avec des acquis ponctuels mais toujours en deçà des demandes...

AUSTÉRITÉ, SAUF POUR LE PRIVÉ...

Si l'austérité est au chevet du public, le secteur privé, lui, pète la santé, si l'on ose dire, car il va bénéficier des mesures du pacte de compétitivité en matière fiscale. Pour être précis, il se voit offrir plus de 500 millions d'euros via le crédit d'impôt compétitivité emploi qui prévoit une réduction de 6% sur les charges sociales. Une situation de « deux poids deux mesures » qui plombe encore davantage l'emploi...

UNEDIC: HARO SUR LES CADRES?



A. AURELIE / MAXPPP

Comment réduire le déficit des comptes de la protection sociale? En revenant sur les allocations versées aux cadres?

La mise sous conditions de ressources revient au goût du jour. Les indemnités des cadres privés d'emploi sont dans le collimateur. Analyse.

ENTRETIEN

AVEC

GÉRARD CORNILLEAU

DIRECTEUR ADJOINT AU
DÉPARTEMENT DES ÉTUDES DE L'OFCE.

Désigner les cadres les mieux indemnisés comme responsables du déficit est complètement faux. Faux et dangereux, parce que leur présence participe à fonder le système sur un modèle redistributif par lequel chacun contribue en fonction de ses moyens et bénéficie en fonction de ses besoins.

– **Options:** *A la fin janvier, la Cour des comptes a proposé de revenir sur les modalités de calcul des indemnités versées aux cadres privés d'emploi, sous prétexte de rétablir les comptes de l'assurance chômage. Est-ce une solution? Ceux-ci contribuent-ils vraiment au déficit du régime?*

– **Gérard Cornilleau:** Non. Car ce que ne dit pas le rapport de la Cour des comptes c'est que, non seulement les bénéficiaires des très hautes indemnités sont très peu nombreux, mais qu'ils participent beaucoup plus que tous les autres au financement du régime. Selon les données dont nous disposons, les cadres au chômage inscrits sur la base d'un salaire supérieur ou égal à 5 000 euros bruts par mois perçoivent environ 7 % des indemnités totales versées par l'assurance chômage tout en assurant 20 % des entrées de cotisations. Désigner les cadres les mieux indemnisés comme responsables du déficit est donc complètement faux. Faux et dangereux, parce que leur présence participe à fonder le système sur un modèle redistributif par lequel chacun contribue en fonction de ses moyens et bénéficie en fonction de ses besoins.

– *A-t-on chiffré, néanmoins, les conséquences qu'aurait une réduction du plafond des allocations?*

– Nous avons simulé une réforme qui alignerait approximativement notre système sur celui d'outre-Rhin où le plafond est beaucoup plus bas qu'en France, à savoir de 5 500 euros bruts par mois contre 12 344 ici. En retenant un plafond de 5 000 euros bruts par mois, l'indemnité nette française maximale serait de l'ordre de 2 800 euros. Effectivement, cette somme est beaucoup moins élevée que les 6 161,29 euros accordés à ce jour

aux cadres les mieux indemnisés. Mais l'économie d'une telle réforme représenterait à peine plus de 1 % du total des prestations et, du côté des recettes, la baisse du plafond entraînerait une réduction de celles-ci de l'ordre de 5 %. Aligner le système français d'assurance chômage sur le modèle allemand coûterait donc beaucoup plus que l'opération ne rapporterait.

– *Diriez-vous, par ailleurs, qu'une réforme en ce sens risquerait de favoriser l'introduction d'assurances privées sur le marché du fait de la perte d'emplois?*

– C'est un danger. Avec le risque qu'il y aurait alors d'aller vers un système à deux vitesses avec, d'un côté, une assistance pour le plus grand nombre et, de l'autre, des services d'assurance privée disponibles pour ceux qui pourront se les payer. Une telle réforme n'aurait pas comme seul défaut d'être fortement inégalitaire et de ramener le versement d'un revenu de substitution à un modèle assurantiel classique: individualisé, dépendant des risques supposés de chacun liés au secteur dans lequel on travaille, à son âge, à sa formation. Elle aurait aussi un défaut majeur, celui de ne pouvoir garantir une protection de tous contre les retournements de cycle. Une assurance accepterait-elle de couvrir une crise comme celle des *subprimes*?

– *Si la réforme du mode d'indemnisation des cadres n'est pas économiquement fondée, comment expliquer que la Cour des comptes la suggère?*

– Aucun complot en la matière. Les cadres ne sont d'ailleurs pas les seuls visés. Les intermittents du spectacle le sont aussi et, avec eux, tous les chômeurs dont on suppose qu'ils percevraient des indemnités trop élevées pour reprendre

le chemin de l'entreprise. La Cour des comptes confirme simplement ce qui est son obsession : la réduction des déficits publics, via une vision exclusivement comptable des choses, faisant ainsi l'impasse sur le plus important : les effets de la crise et des politiques d'austérité sur les comptes publics en général et sur ceux du régime d'assurance chômage en particulier et les moyens d'y remédier. S'il faut sans doute faire des efforts, il n'est pas obligé de les faire à un rythme qui enfonce le pays dans la crise et menace la logique même des systèmes de protection sociale.

– A-t-on évalué le manque à gagner que la montée du chômage représente sur les comptes de l'assurance chômage ?

– En 2009, la baisse des recettes et la hausse des dépenses provoquées par les suppressions de postes et les licenciements ont engendré pour l'Unedic un manque à gagner de 5,9 milliards d'euros. Chiffre qui s'élève à 7,2 milliards en 2010, à 8,1 milliards en 2011 et à 9,6 milliards en 2012. Des données, je crois, qui parlent d'elles-mêmes. Le déficit de l'assurance chômage n'est pas structurel. En 2008, les finances de l'Unedic étaient excédentaires de près de 5 milliards d'euros. Les difficultés actuelles reflètent simplement la situation du marché du travail. Quand il n'y a pas de croissance, il n'y a pas d'emploi. Et quand le chômage monte, les finances de l'Unedic se détériorent. Le problème n'est donc pas aujourd'hui dans de trop fortes allocations versées aux cadres ou à toute autre catégorie de demandeurs d'emploi, mais dans le ralentissement de l'activité.

– Sur quelle base peut-on alors fonder une réforme qui assurerait la pérennité du système ?

– Certainement pas en imputant aux chômeurs la responsabilité du sous-emploi. Il faut accepter premièrement que, par nature, les finances de l'Unedic ont vocation à être en déséquilibre quand le chômage augmente. Deuxièmement que, pour garantir la pérennité du système, l'Etat doit être garant de son financement. C'est à lui que doit revenir la responsabilité d'être le prêteur en dernier ressort. Effectivement, cela pose un véritable problème institutionnel qui implique que les partenaires sociaux acceptent de ne pas être les seuls gestionnaires du régime. Mais les laisser se débrouiller sur les marchés financiers pour assurer le financement des allocations chômage en période de crise ou placer les excédents en période de croissance ne peut pas être une solution.

On ne peut chercher à assurer l'avenir d'un régime qui détermine les conditions de vie de plusieurs millions de personnes sans s'assurer les moyens de régler les problèmes financiers auquel il s'affronte. Ce n'est pas en cherchant des boucs émissaires que l'on résout les problèmes. Des tas de réformes sont possibles sans entamer la philosophie du modèle actuel.

– Situer l'Etat au cœur de la gestion du système n'engendre-t-il pas le risque de glissement d'un système d'assurance vers un système d'assistance ?

– En soi, non. L'Etat est déjà intervenu dans le financement du régime et ce, sans en changer sa nature. En Scandinavie et en Allemagne, il joue un rôle clé sans évincer les partenaires sociaux. Fondamentalement, il faut admettre que l'on ne peut chercher à assurer l'avenir d'un régime qui détermine les conditions de vie de plusieurs millions de personnes sans s'assurer les moyens de régler les problèmes financiers auquel il s'affronte.

– Pour résumer, peut-on dire que le devenir des comptes du régime d'assurance chômage est une affaire trop sérieuse pour ne la considérer que sur le plan financier ?

– Tout à fait. Et sa pérennité fait système. Chercher à résoudre les déficits sans considérer que la conséquence des décisions prises sur le plan économique et social enferme la gestion des comptes de l'Unedic dans une vision strictement comptable ne peut qu'encourager un appauvrissement de la logique d'un système qui a largement fait ses preuves. L'équilibre de ses comptes dépend autant des politiques macroéconomiques mises en œuvre que des moyens dévolus à la lutte contre le chômage ou des effectifs de l'inspection du travail alloués au contrôle du respect du Code du travail par les employeurs. C'est donc aussi sur tous ces leviers qu'il faut agir si l'on veut conforter la santé financière du régime.

– Alors que le gouvernement cherche à réaliser des économies dans les branches famille, retraite et maladie du système de protection sociale, diriez-vous que ce qui est vrai pour le régime d'assurance chômage l'est pour tous les autres ?

– Oui. La crise pèse sur l'ensemble du système de protection sociale. Le problème de fond qui nous est posé partout est de savoir s'il faut engager au plus vite des réformes structurelles sous prétexte que la crise économique entame momentanément les ressources du système ou si l'on choisit de préserver la logique qui le guide pour ne prendre que des mesures conjoncturelles capables de faire face aux difficultés du moment.

– Des mesures conjoncturelles qui feront ressurgir une fois encore l'idée selon laquelle les allocations ou les mesures fiscales accordées aux cadres sont trop élevées ?

– S'il faut faire des économies, la question se posera sans doute à nouveau. Mais ce n'est pas en cherchant des boucs émissaires que l'on résout les problèmes. Des tas de réformes sont possibles sans entamer la philosophie du modèle actuel. On le sait peu : en Alsace-Moselle, le régime local d'assurance maladie est un système qui garantit aussi une assurance complémentaire. Financée par les cotisations des salariés et des retraités à hauteur de 1,5 %, celle-ci assure à tout un chacun une prise en charge de haut niveau : 90 % pour les honoraires médicaux, 100 % pour le forfait hospitalier, etc. Tout le monde est ainsi couvert par un système d'assurance sociale redistributif et solidaire à un coût moindre, et ça marche très bien. Des solutions qui confortent le modèle de protection sociale, il en existe encore à imaginer.

Propos recueillis par Martine HASSOUN



MAXIME JEGAT / MAXPPP

EMPLOI

LA CGT ET FO DANS L'ACTION LE 5 MARS

LES DEUX CONFÉDÉRATIONS ONT RÉAFFIRMÉ LEUR OPPOSITION RÉSOLUE AUX PRINCIPALES DISPOSITIONS DE L'ACCORD DU 11 JANVIER. GROS PLAN SUR CE QUI SE JOUE AUTOUR DES LICENCIEMENTS.

Un texte qui « organise une plus grande flexibilité pour les salariés et un recul des droits individuels et collectifs au bénéfice des employeurs ». Telle est l'analyse faite par la Cgt et FO de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier qui, dans un communiqué commun, appellent « à une mobilisation la plus large possible », le 5 mars, pour dénoncer un texte qui, rappellent-elles, « a été refusé par deux des trois grandes confédérations syndicales ». Et sans préjuger des débats qui se tiendront au Parlement au printemps (lire notre encadré), la Cgt poursuit son travail d'information et de décryptage, via notamment la diffusion à deux millions d'exemplaires d'un quatre-pages à destination des salariés ⁽¹⁾.

En introduction, Bernard Thibault prévient : « De nombreuses dispositions immé-

diates vont accélérer les licenciements, les rendre moins coûteux pour l'entreprise et moins facilement contestables pour les salariés. » C'est, en quelque sorte, le fil conducteur d'un texte qui, loin de « sécuriser » l'emploi des salariés, vise au contraire à « sécuriser » les licenciements de multiples manières. Première d'entre elles : dans son article 20, l'accord redéfinit des « règles relatives au licenciement de dix salariés et plus sur une même période de trente jours, dans les entreprises d'au-

moins cinquante salariés ». Il permettrait, analyse la Cgt, « de décider de la procédure de licenciement et du contenu du plan social par simple accord d'entreprise, voire en l'absence d'accord, par un simple document de l'employeur homologué par la direction du travail. Sans réponse de l'administration sous trois semaines, le texte est homologué ». Les délais sont accélérés : « A compter de la date de présentation du document au CE, dit l'accord, la procédure s'inscrit dans un délai maximum non susceptible de suspension ou de dépassement. » A savoir : deux mois pour les projets de licenciement collectif concernant 10 à 99 salariés ; quatre pour ceux concernant 250 salariés et plus. Alors que « 3 % des chômeurs ont pu bénéficier d'un plan social, c'est encore trop pour le Medef »,

Un calendrier serré

Un avant-projet de loi qui « retranscrit fidèlement l'accord national interprofessionnel du 11 janvier dans ses aspects les plus nocifs pour les salariés » : c'est ainsi que la Cgt qualifie le texte transmis par le gouvernement aux partenaires sociaux, le 11 février dernier, et jugé « satisfaisant » par le Medef. Le même jour, l'avant-projet de loi a été déposé au Conseil d'Etat pour une adoption programmée en conseil des ministres, le 6 mars prochain, après avoir été présenté devant la Commission nationale de la convention collective par Michel Sapin. Le texte sera enfin débattu par les parlementaires en avril.

(1) En savoir plus sur <www.ugict.cgt.fr>, rubrique « Flash Cadre-Infos », puis « Décryptage des négociations emploi » ; et sur <www.cgt.fr>, rubrique « Dossier spécial sur l'accord de "sécurisation de l'emploi" ».

dénonce la Cgt qui parle de «*délais déraisonnables*»: «*Le CE ne peut pas, dans ces délais, recourir à une expertise sérieuse, analyser les documents et proposer des solutions alternatives.*»

Un accès à la justice limité

Cette accélération des procédures s'accompagne d'une sécurisation juridique des licenciements. Celle-ci porte d'abord, dans l'article 25, sur la conciliation prud'homale qui doit être «*facilitée*», en mettant fin au litige en contrepartie du versement d'une indemnité forfaitaire calculée en fonction de l'ancienneté du salarié. Moyennant «*un montant extrêmement faible. [...] des sommes dérisoires par rapport à celles qui sont habituellement obtenues en justice*», traduit la Cgt. Par exemple: deux mois de salaire entre zéro et deux ans d'ancienneté. Un critère, pour la Cgt, «*totalelement déconnecté des demandes formulées par le salarié qui sont fonction du dommage subi*». Il se traduit par le versement d'un forfait interrogeant «*sur sa légalité au regard des conventions internationales qui prévoient que le licenciement injustifié doit faire l'objet d'une "indemnité adéquate"*», c'est-à-dire conforme au préjudice subi, au cas par cas.

A cela s'ajoute une réduction des délais de prescription à vingt-quatre mois (article 26), à partir du moment où le salarié «*a connu ou aurait dû connaître*» les faits lui permettant d'agir. Mais aussi une limitation, dans le temps, de la réparation du préjudice subi: l'accord se prononce ainsi pour une période de trente-six mois maximum, alors qu'aujourd'hui le salarié peut par exemple réclamer le paiement de ses heures supplémentaires non payées effectuées au cours des cinq dernières années. Enfin, dans l'article 24, intitulé «*Sécurité juridique des relations de travail*», les signataires «*conviennent que [cette relation] peut être compromise si des irrégularités de forme sont assimilées à des irrégularités de fond*», avec en ligne de mire une décision sur «*d'éventuels aménagements nécessaires*». Si, comme le souligne l'Ugict-Cgt, «*on échappe pour l'instant à la fin de la motivation dans les lettres de licenciement*», la voie est ouverte. Rappelons qu'aujourd'hui le licenciement est qualifié de «*sans cause réelle et sérieuse*» (sanction de fond) si la lettre de licenciement contient des motifs imprécis (irrégularité de forme). Autant de dispositions qui renforceraient les pouvoirs des employeurs, avec, souligne la Cgt, de «*graves répercussions sur la vie des salariés*».

Christine LABBE

RÉPRESSION SYNDICALE VENT MAUVAIS EN GRÈCE

En grève depuis une semaine contre des réductions de salaire et le mépris affiché par le gouvernement grec à l'encontre du droit et des garanties collectives, les salariés de la régie du métro d'Athènes ont affronté, le 25 janvier, la police antiémeutes intervenue pour les obliger à reprendre le travail sous peine d'arrestation. Une décision que condamne avec la plus grande fermeté la Ccs ainsi que la Confédération syndicale internationale. «*Il s'agit là de la plus récente d'une longue série de mesures prises par le gouvernement qui sapent gravement les droits fondamentaux des travailleurs, en violation flagrante des conventions internationales auxquelles la Grèce est partie*», déclare cette dernière, rappelant que, en novembre 2012, l'Oit avait formulé de vigoureux reproches à l'encontre du gouvernement grec qui, sur l'insistance du Fonds monétaire international ainsi que de la Commission européenne et de la Banque centrale européenne, avait déjà adopté des mesures qui mettaient pratiquement fin aux dispositifs de négociation collective dont la construction avait requis des décennies.

MULTINATIONALES LES GAGNANTS DE "LA HONTE" SONT...



JEAN-CHRISTOPHE BOTT / MAXPPP

Chaque année, Greenpeace et l'association La déclaration de Berne, association helvétique visant de meilleurs rapports entre la Suisse et le monde en développement, décernent le prix «*Public Eye Awards*». Un «*prix de la honte*» attribué à des multinationales pour leurs atteintes caractérisées aux droits de l'homme et à l'environnement. Pour cette nouvelle édition, ce sont Goldman Sachs et Shell qui

ont été primés: Goldman Sachs pour, après s'être enrichi pendant la crise des *subprimes* en pariant sur la faillite des ménages américains, avoir été l'un des instigateurs de la crise de l'euro en maquillant les comptes de la Grèce puis en misant contre la monnaie unique; Shell pour ses opérations de forage en Arctique et sa responsabilité dans la catastrophe écologique suscitée par des fuites de pétrole dans le delta du Niger. «*Les entreprises doivent se rendre compte que les délits qu'elles commettent ne passent pas inaperçus*», ont rappelé les organisateurs.

PROTECTION SOCIALE L'ULTIME FILET DE SÉCURITÉ EN EUROPE

Constat du dernier rapport de la Commission européenne sur les «*Evolutions de l'emploi et de la situation sociale en Europe*»: «*l'absence de reprise concrète a provoqué une contraction des revenus des ménages dans la majorité des Etats membres et a accru le risque d'exclusion sur le long terme*». Entre 2009 et 2011, le revenu disponible brut des ménages a baissé dans deux tiers des pays de l'Union européenne pour lesquels des données existent. En Allemagne, en Pologne et en France, où existe un système de protection sociale encore solide et un marché de l'emploi plus robuste, les revenus globaux ont continué à augmenter malgré la crise. Toutefois, s'inquiète la Commission, face à la persistance de la récession, le risque d'exclusion durable ici aussi augmente.

Changer le travail, transformer le management

Table ronde n° 1 : Quels droits pour les salariés ?

Comment donner à chacun la possibilité de libérer sa créativité, maîtriser son travail, intervenir dans la stratégie de l'entreprise ? Telles sont les questions mises en débat dans la première table ronde des Rencontres d'Options. Avec la mise en perspective de deux aspects distincts : d'une part, des droits collectifs d'intervention dans le pilotage stratégique et, d'autre part, des droits individuels garantis collectivement, permettant aux salariés de faire valoir leur éthique professionnelle, de maîtriser leur travail. Ce qui rejoint la revendication d'un nouveau statut du travail salarié.

Table ronde n° 2 : Quel management alternatif ?

Le management alternatif se construit aujourd'hui, au quotidien, au travers d'expériences multiples, allant évidemment des sociétés coopératives aux nouvelles formes d'entreprenariat solidaire. Une multitude d'expériences qui témoignent de ce qui est possible et font écho aux aspirations des salariés du secteur public comme du secteur privé. Au-delà des pratiques, ces expérimentations soulèvent *in fine* la question du sens du travail et donc du sens de l'entreprise.

Table ronde n° 3 : Quelles nouvelles conceptions de l'entreprise ?

L'entreprise, dans le sens commun, se ramène souvent à l'identité de ses propriétaires. Or cette évidence est très discutable et... très discutée. Pour passer d'une conception de l'entreprise comme lieu de profitabilité à outrance à une autre vision, assise sur la création de richesses collectives, de nombreuses réflexions se mènent en France comme dans le monde, notamment au travers d'une riche créativité juridique. Cela soulève les problématiques de la responsabilité et d'un nouveau statut juridique opposable de l'entreprise. Avec, en cascade, les questions qui touchent à la responsabilité sociale des cadres.

PHOTOS : NICOLAS MARQUES / KR IMAGES PRESSE



SOMMAIRE

MUTUALISER
EXPÉRIENCES ET INITIATIVES
PAGES 17

TABLE RONDE N° 1
DROITS NOUVEAUX :
STRATÉGIE DE CONQUÊTE
PAGES 18-20

TABLE RONDE N° 2
MANAGER AUTREMENT :
L'EXISTENCE AVANT L'ESSENCE ?
PAGES 21-23

TABLE RONDE N° 3
ENTREPRISE : LA RECHERCHE
D'UN NOUVEAU STATUT
PAGES 24-26

REPÈRES
PAGE 27



Mutualiser expériences et initiatives

L'objet même du débat – changer le travail, transformer le management – résonne évidemment avec le vécu des salariés, singulièrement de ceux qui ont à mettre en œuvre qualifications et responsabilités.

Les Rencontres d'Options, qui se sont tenues au siège de la Cgt le jeudi 14 février, s'inscrivaient tout naturellement dans la préparation du 50^e Congrès confédéral. L'objet même du débat – changer le travail, transformer le management – résonne évidemment avec le vécu des salariés, singulièrement de ceux qui ont à mettre en œuvre qualifications et responsabilités. Car les attentes de changement, qui s'expriment au travers de la conflictualité sociale, sont aussi au rendez-vous du quotidien des entreprises ; elles sont aux prises avec les logiques dominantes qui structurent objectifs et moyens.

On sait que la financiarisation de l'économie s'accompagne d'un primat du spéculatif sur le productif et le service, d'une valorisation strictement comptable de l'entreprise, le tout sous dictature du court terme et d'un taux de profitabilité élevé. Dans ce contexte, le management

est sommé de s'inscrire dans le pillage du travail, quitte à devenir prédateur de richesses, voire de vies, et d'engendrer le vite fait mal fait.

Facteur de souffrance et de gaspillage, ce mode de management est en crise. Il bouscule la conscience professionnelle des salariés, sacrifie la compétitivité durable à la baisse du prix du travail, exacerbe les possibilités objectives de libération du travail et occasionne des vécus de plus en plus difficiles à supporter de sujétion aux procédures.

L'ambition des Rencontres d'Options était de dépasser le stade de ce regard critique pour lui donner corps, travailler à un relevé de pistes concrètes, partager expériences et réflexions pour transformer les outils managériaux, avancer sur les droits des salariés, valoriser les outils d'ores et déjà existants, tels que les institutions représentatives du personnel. ◀

Droits nouveaux : stratégie

Reprendre la main. Imposer le débat sur les moyens de défendre l'emploi, d'imposer une autre logique économique, et ne rien céder sur le droit d'expression et de proposition des salariés : pistes pour l'action.



MATTHIEU SPOHN / MAXPPP

« **Transformation du travail et transformation sociale** sont un tout. Sans droits nouveaux, sans autonomie renforcée des salariés, sans protection de leurs conditions d'emploi, reconnaissance de leur droit d'expression et de proposition, ce n'est pas seulement la démocratie dans l'entreprise qui est malmenée, mais tout droit à l'alternative qui est contrarié. » Lorsque Gérard Alezard, vice-président honoraire du Conseil économique, social et environnemental, ancien secrétaire confédéral de la Cgt, prend la parole, la première table ronde est déjà bien engagée. Mais il en résume alors parfaitement l'enjeu : réhabiliter les compétences pour fonder les bases d'une autre efficacité économique et sociale, protéger le contrat de travail et les garanties qui lui sont attachées pour contrer la concurrence de tous contre tous... La bataille pour les droits nouveaux n'est pas un supplément d'âme pour le syndicalisme. C'est la condition pour revaloriser l'emploi et les qualifications, pour lutter contre la financiarisation de l'entreprise, réinventer les solidarités et poser les bases d'une autre logique industrielle. Cela fait des années que, avec la Cgt, l'Ugict en défend l'idée et place ce combat au cœur de ses revendications. Mais, en ce 14 février 2013, l'actualité rattrape les militants rassemblés dans la salle du Ccn à Montreuil. En effet, plus que jamais, une question se pose : comment, selon

quelle démarche et à quelles conditions les syndicalistes peuvent-ils, avec les salariés, faire de cette bataille un combat gagnant ? Dans quelques semaines sera présentée au Parlement la transposition de l'accord national interprofessionnel sur « la sécurisation de l'emploi ». Un accord qui bouleverse de fond en comble la hiérarchie des normes, démantèle les droits et les garanties collectives en privilégiant les accords d'entreprise sur la loi, va rappeler Philippe Masson, collaborateur du pôle Dlj de l'Ugict. De ce cas d'espèce contre lequel la Confédération appelle à la mobilisation, quelle leçon le syndicalisme peut-il tirer, quelle piste peut-il dégager pour imposer de mener autrement les négociations ?

Sortir des dogmes patronaux

Longtemps chargée de la commission « droit social » du Syndicat des avocats de France, Isabelle Taraud n'y va alors pas par quatre chemins : « *Censé être un compromis*, dit-elle, *ce texte est, en fait, une série de concessions a minima pour le patronat, sans précédent pour les organisations de salariés. Que vaut l'instauration d'une taxe nouvelle sur les contrats courts dès lors qu'elle est bardée d'exceptions, l'instauration d'une assurance complémentaire pour tous au regard de la déstructuration du Code du travail que ce texte annonce ?* » dénonce-t-elle. Mobilité

de conquête

CATASTROPHIQUE SUR LE FOND, L'ACCORD NATIONAL INTERPROFES- SIONNEL RAPPELLE QUE LA CONQUÊTE DE DROITS NOUVEAUX IMPLIQUE QUE LES NÉGOCIATIONS SE MÈNENT AUTREMENT.

interne forcée, diminution des délais de prescription accordés aux salariés pour faire valoir leurs droits devant les instances prud'homales, limitation de ceux accordés aux institutions représentatives du personnel, accord de maintien dans l'emploi, réforme des procédures de licenciement économique : « Rien là de ce que les salariés sont en droit d'espérer pour se défendre et défendre l'emploi alors que le chômage poursuit son envolée et que les fermetures de sites, partout, se multiplient », ajoute-t-elle. « Catastrophique sur le fond, cet accord rappelle que la conquête de droits nouveaux implique que les négociations se mènent autrement », poursuit Mohamed Oussedik, secrétaire confédéral Cgt en charge de la politique industrielle.

« Mais comment avancer sérieusement si, dès le départ, nous ne maîtrisons pas les modalités des discussions, si nous est imposé de les entamer sur un a priori que nous contestons ? Dans ces négociations, nous avons été contraints de partir du dogme patronal selon lequel le marché du travail serait trop rigide et le coût du travail trop élevé. » Il ne peut y avoir de discussions loyales si les parties en présence n'ont pas pu confronter au préalable leurs points de vue sur la réalité des problèmes à résoudre, explique-t-il. « Or c'est sous cette contrainte que nous avons été amenés à négocier. Jamais nous n'avons pu rappeler au patronat quelques vérités, à commencer par les raisons de la crise industrielle dans l'Hexagone. Souvenons-nous : cette négociation faisait suite à la grande conférence sociale convoquée à l'été

par le gouvernement pour imaginer les chantiers sociaux prioritaires. Nous étions d'accord. Puis c'est de tout autre chose qu'il s'est agi, tandis que les conditions de la représentativité, de la représentativité patronale, pour commencer, n'ont jamais été discutées. »

Contrôler le recrutement, élargir la notion de discrimination

Prendre la main. Imposer le débat sur les moyens de défendre l'emploi et d'imposer une autre logique économique. Ne rien céder sur le droit d'expression et de proposition des salariés pour avancer. « N'est-il pas aussi de notre responsabilité de venir à chaque négociation avec notre propre texte ? » demande alors, de la salle, Thierry Bénéfice, délégué syndical de Séquano Aménagement. « En acceptant de discuter sur la feuille de route donnée par les employeurs, nous nous contraignons à partir d'un point de vue qui n'est pas le nôtre. Dans mon entreprise, explique-t-il, avant de commencer à négocier, je fait connaître les propositions de la Cgt à l'employeur. »

En invitant Jean-François Amadiou, professeur à l'université Paris-1 Sorbonne, spécialiste de la gestion des ressources humaines et des relations sociales, l'Ugict va permettre d'enrichir les termes du débat sur les droits nouveaux nécessaires pour changer le travail. L'universitaire est l'auteur d'un livre qui vient de paraître, *Drh – Le livre noir*, dans lequel il dresse un réquisitoire sans appel des pratiques de la profession. Il va ...



Isabelle Taraud.



Jean-François Amadiou.

Droits nouveaux : stratégie de conquête

INTERVENIR CHAQUE FOIS QU'ILS LE PEUVENT POUR FAIRE RESPECTER LA LOI ET EN IMAGINER DE NOUVELLES DÉCLINAISONS, EN IMPOSANT PAR EXEMPLE QUE LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT SOIENT PERTINENTES AU REGARD DE LA FINALITÉ POURSUIVIE, COMME LE DIT LA LOI DU 31 DÉCEMBRE 1992.

- ... alors témoigner de ses travaux pour, bien sûr, rappeler aux militants syndicaux présents l'ampleur des entorses au droit commises par les entreprises lors des procédures de recrutement ou dans la gestion quotidienne des personnels : ainsi le recours à des pratiques maintes fois dénoncées comme la graphologie, la numérologie, l'astrologie ou la morphopsychologie. Mais aussi pour les inviter à intervenir chaque fois qu'ils le peuvent pour faire respecter la loi et en imaginer de nouvelles déclinaisons, en imposant par exemple que les techniques de recrutement soient pertinentes au regard de la finalité poursuivie, comme le dit la loi du 31 décembre 1992. En réfléchissant «aux moyens d'élargir la notion de discrimination». Un concept à géométrie variable qui, à ce jour, «fait peu de cas de certaines discriminations pourtant bien réelles, explique-t-il, comme celles fondées sur les origines sociales, désignées par une convention de l'Oit comme faisant partie des discriminations à part entière». «Est-il satisfaisant que le sexe soit la seule variable qui définisse l'équilibre de la présence dans les conseils d'administration ?» demande-t-il.

Quel contrôle sur une gestion des ressources humaines informatisée ?

Faire vivre le droit pour en bâtir de nouveaux. S'en emparer pour changer le travail. Quelques minutes plus tard, Eric Robillot, délégué syndical central Ugict-Cgt d'Eads-France, va autrement en illustrer l'enjeu en témoignant du processus d'informatisation à grande échelle de la fonction RH dans son entreprise : «Chez nous, la diffusion

des logiciels de gestion va jusqu'à substituer la hiérarchie par des outils informatiques dans les processus d'évaluation. C'est aux salariés à s'autoévaluer en entrant toutes sortes de données les concernant.» Cette dérive ne pose pas seulement des problèmes de management des ressources humaines, remarque le militant. «Elle inquiète sur l'utilisation qui peut être faite ensuite des données enregistrées. Combien de temps celles-ci seront-elles consignées ? Pour quel usage et avec quel contrôle ? Et si là se profilait la version moderne du livret ouvrier ?» demande-t-il... «Finalement, pour répondre aux défis qui nous sont lancés, s'il n'y en avait qu'un à revendiquer d'urgence, quel droit serait selon vous le premier à revendiquer ?» interroge alors Sophie Binet, membre de la direction de l'Ugict. «En plus de faire déjà respecter la loi voté par le Parlement sur les CV anonymes, lui répond Jean-François Amadiou, réclamer la présence d'administrateurs salariés dans les entreprises, réclamer plus de transparence dans le développement de carrière en usant de nouveaux items : sur le sexe, l'origine géographique et sociale des salariés et leur engagement syndical.» «Pouvoir mieux contrôler l'origine des licenciements et disposer de droits nouveaux pour la mesure du temps de travail», suggère Isabelle Taraud. «Renforcer les droits des salariés dans toutes les instances représentatives et les conseils d'administration, propose Mohamed Oussedik. Obtenir la présence de leurs représentants dans les comités d'audit, seul lieu où les directions sont obligées de livrer la réalité de leur situation financière...» Le droit ne s'use que lorsque l'on ne s'en sert pas, avait rappelé quelques minutes plus tôt Gérard Alezard. De quoi se le réapproprier, le remettre très concrètement au cœur des revendications. ◀

Martine HASSOUN



Gérard Alezard.



Mohamed Oussedik.

Manager autrement : l'existence avant l'essence ?

Indicateur
des capacités
à innover d'une
entreprise, outil
pour changer
le travail,
le management
s'avère à la fois
indispensable
et sans cesse
interrogé.
Pourquoi ?
Comment ?
Expériences et...
expérimentations.



ALE VENTURA / MAXPPP

«Il y a un an, j'étais délégué syndical Cgt de mon entreprise : aujourd'hui, j'en suis le directeur. Nous avons sauvé l'imprimerie en la transformant en Scop [Société coopérative ouvrière de production – Ndlr], mais nous voulons relever un autre défi en la dirigeant autrement...» Bruno Arasa, directeur de la coopérative Hélio Corbeil, livre au débat les difficultés auxquelles lui et ses collègues se confrontent : *«Notre situation de Scop nous a fait constater à quel point nous avons besoin d'un encadrement, de recul sur l'organisation du travail ou de projections à moyen et long terme sur les possibilités de développement de notre entreprise. Malgré les réticences de départ entre ouvriers et cadres, elle a modifié notre conception syndicale du modèle de l'entreprise. Dans l'intérêt général, nous avons dû imaginer d'autres rapports sociaux, une forme de démocratie et de mise en commun des réflexions sur notre travail, son organisation, les objectifs de l'entreprise. Car, une fois débarrassés en théorie*

des actionnaires et le pouvoir entre nos mains, encore faut-il être en capacité de s'appropriier les questions économiques, les enjeux stratégiques. Cela prend du temps et exige des compétences.»

Bruno Arasa explique que le projet de reprise de l'entreprise s'est d'abord cristallisé autour de la sauvegarde de l'emploi et de l'activité, ce qui ne suffit pas à construire une vision de long terme et à fédérer une communauté de travail autour. *«D'autres questions s'imposent désormais, concernant la conception de l'entreprise, comment on l'imagine et on prépare son avenir. Derrière le statut de Scop, il y a une multitude de possibles, et l'on doit maintenant mettre en œuvre un projet d'entreprise pérenne. Dans ce contexte, on s'est débarrassé de l'encadrement "courroie de transmission", mais on a besoin d'encadrants au sens noble du terme, on redécouvre cette fonction particulière et incontournable.»*

Olivier Jouan, directeur de la coopérative d'activités et d'emploi (Cae) Port Parallèle, travaille

...

RENCONTRES D'OPTIONS

Manager autrement :
l'existence avant l'essence ?

DANS L'INTÉRÊT GÉNÉRAL, NOUS AVONS DÛ IMAGINER D'AUTRES RAPPORTS SOCIAUX, UNE FORME DE DÉMOCRATIE ET DE MISE EN COMMUN DES RÉFLEXIONS SUR NOTRE TRAVAIL, SON ORGANISATION, LES OBJECTIFS DE L'ENTREPRISE. CAR, UNE FOIS DÉBARRASSÉS EN THÉORIE DES ACTIONNAIRES ET LE POUVOIR ENTRE NOS MAINS, ENCORE FAUT-IL ÊTRE EN CAPACITÉ DE S'APPROPRIER LES QUESTIONS ÉCONOMIQUES.

- ... justement au cœur de l'innovation en matière de création et de développement d'activités. La Cae est une structure répertoriée dans la galaxie mal connue de l'économie sociale et solidaire. D'un fonctionnement certes complexe, car « *bousculant les schémas sur l'emploi, sur l'entrepreneuriat ou l'entreprise* », c'est un dispositif de soutien logistique et financier – recevant des financements publics comme privés et mettant en commun les compétences juridiques, comptables, marketing ou managériales dans une optique à la fois « *d'apprentissage à l'entrepreneuriat* » et de solidarité financière en cas de démarrage difficile. Quelque six mille personnes déjà engagées dans le dispositif (pour 80 % des demandeurs d'emploi et plus de 50 % des femmes) y jouissent d'un statut de salarié (dans quelque deux mille entreprises), des droits sociaux et, par ailleurs, d'un droit de regard sur la gestion de la Cae. La prise de risque est limitée, ce qui laisse plus de liberté pour essayer de mettre en œuvre une autre conception du travail et du « *travailler ensemble* ».

Une voie pour sortir des schémas classiques

« *Les membres de la Cae en élisent le gérant, reversent 25 % des bénéfices aux salariés et réservent le reste aux investissements, à la solidarité entre entreprises membres en cas de coup dur. On n'y entre pas dans une relation de subordination, mais en instaurant une relation de contributeur à son projet comme à celui des autres. Son management ne repose pas sur le contrôle mais sur la mise en coordination, la coopération et la confiance*



Olivier Jouan.



Franck Pupunat.

a priori. *Celui qui coordonne un projet est là pour faciliter les collaborations, pas pour imposer.*» Une organisation souple, qui convient en particulier aux jeunes ou aux femmes, lesquels plébiscitent les nouvelles façons de travailler (télétravail, *coworking*, etc.). Certes encore marginales, ces expérimentations n'ouvrent-elles pas une voie pour sortir de schémas classiques qui ont fait la preuve de leur incapacité à mobiliser la créativité et le potentiel des salariés ?

C'est au sein d'une grande entreprise des plus classiques comme La Poste, qui défraie la chronique depuis des mois après plusieurs suicides et de nombreuses manifestations de souffrance au travail, qu'un « *directeur de l'innovation sociétale* » exprime un point de vue encore plus iconoclaste. Franck Pupunat n'envisage l'avenir qu'en termes d'utopie : « *Manager de façon radicalement différente, libérer l'imaginaire et le travail, cela n'est pas possible dans la configuration actuelle. On se heurte aux intérêts de ceux qui détiennent le capital ou le font fructifier, mais aussi aux représentations mentales de nos concitoyens, façonnées par la logique néolibérale. Les dirigeants des grandes entreprises font d'ailleurs tout pour empêcher que soit envisagée ou tentée toute expérience alternative au schéma dominant. Je l'ai par exemple constaté dans un de mes postes précédents, où les dirigeants de Ppr ont préféré saborder la Fnac Bastille que laisser une chance aux salariés de reprendre leur activité. Nous devrions pourtant réinterroger nos priorités, notre rapport au travail et au temps, nous réapproprié autrement l'acte de production, libérer le travail et mieux partager le bien-être social*

plutôt que de céder à l'obsession de la performance. Après tout, pourquoi seuls les détenteurs du capital devraient décider des enjeux de développement, de la vie d'un bassin d'emploi, de qui touchera un bon salaire ou une bonne retraite, de qui aura une bonne protection sociale? Même au sein des entreprises, il faudrait socialiser les choix stratégiques, car ils nous engagent tous.»

Comment revaloriser les compétences managériales les plus nobles ?

Des propos qui ne manquent pas d'interpeller l'assemblée de syndicalistes, même si les mises en perspective semblent éloignées du contexte économique et social... «*Changer d'imaginaire, imaginer le changement, les choses ne se décrètent pas mais elles se construisent*, souligne Jean-François Bolzinger, secrétaire général adjoint de l'Ugict-Cgt. *Nos enquêtes auprès de nos syndiqués sur la façon dont ils vivent leur travail et comment ils l'imaginent témoignent de leurs frustrations, de leur volonté de s'exprimer, de participer aux choix dans l'entreprise, à ses orientations stratégiques, avec le souci de redonner du sens au travail et à l'activité économique. Dans notre récent ouvrage, nous faisons écho aux nombreuses expériences d'entreprises de secteurs très divers qui essaient de travailler autrement et de permettre à leurs salariés de s'approprier leur travail, d'avoir leur mot à dire sur les choix de production, les stratégies de développement. Et nous avons voulu insister sur le fait que le management est un des champs d'action incontournables pour avancer dans ce sens, libérer les énergies et construire d'autres rapports sociaux.*»

La salle confirme la dimension paradoxale de ces enjeux. Comme ce cadre technique de la Sncf, qui confie lui-même être dans l'incapacité de faire son travail tout en répondant à l'exigence qui lui est signifiée de se comporter également en manager: «*Dans vos expériences, ce sont les modes de gestion qui déterminent la possibilité d'un management alternatif et innovant, mais quand on dépend d'actionnaires, d'investisseurs, d'objectifs de rentabilité? Comment faire peser l'intérêt collectif des salariés et, plus largement, l'intérêt général, comment protéger le management des impératifs de réduction des coûts, des logiques de marge, de délais, etc. ? Comment revaloriser les compétences managériales les plus nobles, parmi lesquelles l'animation des équipes, l'expression collective, la démocratie à l'entreprise ?*» «*La formation des jeunes leur inculque toujours les mêmes dogmes: productivité, concurrence, respect de la hiérarchie*», déplore un

ON SE HEURTE AUX INTÉRÊTS DE CEUX QUI DÉTIENNENT LE CAPITAL OU LE FONT FRUCTIFIER, MAIS AUSSI AUX REPRÉSENTATIONS MENTALES DE NOS CONCITOYENS, FAÇONNÉES PAR LA LOGIQUE NÉOLIBÉRALE.



Jean-François Bolzinger.



Bruno Arasa.

autre cadre cheminot. L'assistance s'interroge aussi sur la volonté réelle de certains cadres de bousculer des pratiques dans lesquelles ils ont fini par trouver leur place: «*Ce n'est pas ce que montre notre enquête auprès de nos collègues de La Poste*, répond un responsable de la Fapt-Cgt, *nous avons recueilli soixante mille réponses, parmi lesquelles plus de la moitié de salariés qui s'estiment empêchés de "bien travailler", de réellement contribuer à hauteur de leur capacité à s'impliquer, et qui demandent plus d'autonomie pour pouvoir s'exprimer et donner un sens à leur travail.*»

L'entreprise doit devenir un vrai collectif de travail

La salle témoigne que l'initiative reste encore bridée par le management tel qu'il est pratiqué en France: «*L'encadrement aurait pourtant un rôle à jouer pour que l'entreprise devienne un vrai collectif de travail, en facilitant le consensus entre l'ensemble des intérêts particuliers qui la constituent*», conclut Bruno Arasa, d'accord avec Franck Pupunat sur le fait que les choix des salariés, des citoyens ou de la puissance publique peuvent infléchir le sens que l'on donne à l'activité économique, à l'organisation et au fonctionnement des entreprises, au partage des richesses: «*Imaginez une société où l'on ne rémunérerait pas en fonction de l'utilité sociale*, lance ce dernier; *où les droits sociaux ne seraient pas déterminés en lien direct avec le statut de travailleur, où l'on renoncerait à classer et à hiérarchiser les individus dès l'enfance.*» «*Cette crise majeure implique sans nul doute à la fois de ne rien lâcher sur l'intérêt général, les droits sociaux universels ou la réappropriation de leur travail par les salariés*, poursuit Jean-François Bolzinger. *Les questions sont nombreuses, à nous de nous donner les moyens pour élaborer et construire les réponses.*»

Valérie GÉRAUD

Entreprise : la recherche

Comment bâtir une nouvelle conception de l'entreprise envisagée comme une communauté de travail ? Pour sortir de l'hégémonie actionnariale, plusieurs pistes sont possibles : elles sont juridiques, théoriques et revendicatives.



Qu'est-ce que l'entreprise ? A qui appartient-elle ? Quel est son objet ? « *Aujourd'hui, on a tendance à la définir par son caractère lucratif et la maximisation de ses profits. Mais, en droit, l'entreprise n'est nullement définie.* » Coauteur de l'ouvrage *Refonder l'entreprise*⁽¹⁾, Blanche Segrestin, professeur à Mines Paris-Tech, a ainsi posé les enjeux d'un questionnement de ce qu'est une entreprise, dans un contexte où la logique de progrès a été balayée par les pleins pouvoirs de l'actionnaire. Une réflexion née en 2008 de la crise des *subprimes* et qui a mené à un travail sur la nécessité d'une « *nouvelle conception de l'entreprise* ».

Sans s'y tromper : la crise de 2008 n'est pas une crise des marchés financiers. « *Elle est avant tout une crise de l'entreprise et du management* », a souligné Blanche Segrestin. Revenant sur l'entreprise apparue à la fin du XIX^e siècle, qui incarnait à la fois le collectif de travail et l'inventivité technique, elle a décrit comment, au cours des vingt dernières années, le développement des critères d'évaluation de gestion « *a fini par se retourner contre l'entreprise elle-même, mis en danger sa pérennité, handicapé les coopérations de long*

terme », en fragilisant à la fois ses capacités d'innovation et de construction des métiers de demain. Une étude réalisée aux Etats-Unis sur les années 2000-2007 a ainsi montré que les grandes entreprises cotées investissaient la moitié de leur résultat net dans le rachat de leurs propres actions. Cette période a été la « *porte ouverte à la mise en œuvre de doctrines pour nous très dangereuses* », dont la « *corporate governance* » – « Corporate » au sens de « société commerciale » –, orientée vers la valeur actionnariale, créant des dégâts à la fois sociaux et environnementaux. Or, au fil des ans, cette « *corporate governance* » s'est imposée comme une norme : ce qui est géré, ce n'est plus l'entreprise, mais la société des capitaux. Et si, « *de notre point de vue, cette doctrine a pris autant d'importance, a souligné Blanche Segrestin, c'est par manque de représentation alternative de l'entreprise. D'où la nécessité de retravailler un modèle, à la fois juridique et théorique, opposable au modèle de la société commerciale* ».

Une entreprise qui ne soit plus « *la chose des actionnaires* », pour reprendre le terme de Philippe Masson, collaborateur du pôle Dlj

(1) Blanche Segrestin et Armand Hatchuel, *Refonder l'entreprise*, coédition Seuil/La République des idées, 2012.

d'un nouveau statut

de l'Ugict ; actionnaires qui, il faut le rappeler, ne sont pas « *en droit* » propriétaires des entreprises. Car, sur le terrain, a-t-il rappelé, les militants syndicaux sont aujourd'hui confrontés à un éclatement des organisations, à des montages financiers et des liens complexes de filialisation qui ont entraîné « *une dichotomie entre les décideurs et les employeurs officiels* ». Comment s'en sortir ? En s'accordant d'abord sur le diagnostic : « *La situation à laquelle les salariés sont confrontés n'est pas le fait de quelques patrons "voyous". Tous les montages financiers à l'œuvre, comme les Lbo, sont en réalité autorisés par le Code du commerce, adapté aux besoins de financiarisation de l'entreprise et de l'économie.* »

La valeur de l'information

Cela étant posé, Philippe Masson a insisté sur la nécessité de « *retrouver la réalité des circuits des décideurs et de décrypter les écrans de fumée que sont ces montages financiers* » qui permettent à des grands groupes multinationaux d'ignorer leurs responsabilités, notamment sociales, en se défaussant sur leurs filiales.

Il s'agit en quelque sorte de « *percer le voile* ». Les institutions représentatives du personnel peuvent en être l'outil à condition qu'elles réinventent leurs pratiques, en interrogeant notamment la façon dont elles travaillent avec les experts et les salariés pour sortir du cadre dans lequel on veut les enfermer. Ce qui renvoie à l'enjeu crucial de la valeur de l'information, dont

la complexité demande au syndicaliste de mener en permanence l'enquête : « *Or cette valeur de l'information ne relève pas des documents comptables officiels. On la trouve dans les business plans, les pactes d'actionnaires, les contrats commerciaux, dont les pactes de sous-traitance...* » a précisé Philippe Masson. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si l'accord national interprofessionnel sur la « *sécurisation de l'emploi* » s'attaque justement à l'information des institutions représentatives du personnel : c'est une vraie bataille. Difficile mais possible. C'est ce dont témoigne, par exemple, le combat des Molex : la cour d'appel de Toulouse a ainsi récemment estimé que la maison mère américaine Molex Inc. de l'usine française de Villemur-sur-Tarn était le « *coemployeur* » des salariés et pouvait donc être poursuivie devant les prud'hommes.

Pour sortir de l'hégémonie d'une gouvernance actionnariale, les intervenants ont posé des grands principes autour desquels il est envisageable de bâtir un nouveau statut de l'entreprise : une entreprise « *communauté de travail* » à qui « *on redonnerait un sens en révisant notamment sa contribution à la société* », pour reprendre les termes de Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict-Cgt. Cette reconstruction passe, a expliqué Blanche Segrestin, par la nécessité de « *retrouver une logique de création collective* », à savoir la production d'un bien ou d'un service utile à la société, autour de collectifs de travail organisés et d'une autorité de gestion « *en charge de créer des nouvelles stratégies d'innovation* ».

Sortir de l'hégémonie actionnariale

Elle implique aussi de reconsidérer le statut des dirigeants, aujourd'hui assimilés à de simples mandataires des actionnaires, enfermés dans la recherche du court terme, au détriment de leur mission d'innovation et de création collective. En résumé, « *il s'agit de penser un droit de l'entreprise qui ne serait pas un droit des sociétés, où ce qui est créé ou détruit relève du collectif et doit être partagé, sur la base d'un contrat qui lierait l'ensemble des parties engagées* », a expliqué Blanche Segrestin. Simple utopie ? Des travaux condamnés à rester à l'état de « *recherche* » ? A ceux qui doutent de la viabilité de ces propositions, les intervenants ont montré que les prémices d'un management alternatif existent déjà, en témoigne un nouveau statut que les entreprises californiennes peuvent désormais choisir, où l'objectif de l'entreprise n'est pas limité à la rentabilité actionnariale.

Au-delà, d'autres questions restent posées, ...



Blanche Segrestin.

LE DÉVELOPPEMENT DES CRITÈRES D'ÉVALUATION DE GESTION A FINI PAR SE RETOURNER CONTRE L'ENTREPRISE ELLE-MÊME, MIS EN DANGER SA PÉRENNITÉ, HANDICAPÉ LES COOPÉRATIONS DE LONG TERME, EN FRAGILISANT À LA FOIS SES CAPACITÉS D'INNOVATION ET DE CONSTRUCTION DES MÉTIERS DE DEMAIN.

RENCONTRES D'OPTIONS

Entreprise: la recherche d'un nouveau statut

GÉNÉRALISER
LES BILANS ANNUELS
OÙ LES ENTREPRISES
RENDRAIENT COMPTE
DES CONSÉQUENCES
SOCIALES ET
ENVIRONNEMENTALES
DE LEUR ACTIVITÉ,
EN LIEN AVEC LES
MOYENS DONNÉS
À L'ENCADREMENT
POUR EXERCER
SA RESPONSABILITÉ
SOCIALE.



Philippe Masson.



Marie-José Kotlicki.

- concernant en particulier la volatilité des capitaux ou la maîtrise de leur travail par les salariés. Marie-José Kotlicki a proposé trois dispositifs. Premièrement: responsabiliser les actionnaires, en réfléchissant à une contractualisation des liens qui les lient à l'entreprise, via un « *contrat d'éthique productive* ». Ce contrat imposerait le respect du développement de projets économiques sur le moyen terme, avec le maintien des actions dans l'entreprise pendant au moins cinq ans. Deuxième proposition: construire de nouveaux droits d'intervention et d'expression des salariés sur leur travail. Des droits individuels, garantis collectivement et qui permettraient aux salariés, notamment aux cadres, d'exercer leur rôle contributif. Enfin, il faut revoir la Rse (responsabilité sociétale des entreprises), « *encore soumise au volontariat dans les entreprises et qui, quand elle existe, se limite souvent à un affichage externe d'amé-*

lioration de l'image de marque ». L'idée est de généraliser les bilans annuels où les entreprises rendraient compte des conséquences sociales et environnementales de leur activité, en lien avec les moyens donnés à l'encadrement pour exercer sa responsabilité sociale. « *Nous voulons ainsi que l'entreprise soit vraiment reconnue comme une communauté de travail* », a expliqué Marie-José Kotlicki qui, dans ce cadre, a insisté sur la nécessité de « *repenser les conditions de reprise des entreprises par les salariés* », notamment en cas de difficultés. Plusieurs propositions sont là aussi en débat: renforcer le droit d'information des salariés sur les projets de cession; faciliter la reprise sous forme de Scop; réfléchir enfin à la mise en place d'un système de « *Lbo salarial* » permettant la participation de salariés dans le capital d'une entreprise en situation de cession. ◀

Christine LABBE

UNE FEUILLE DE ROUTE POUR 2013

« *Résister et peser* » sur les projets en cours, notamment sur la future loi de « *sécurisation de l'emploi* », mais aussi « *passer à l'offensive* »: tels sont les deux leviers d'action qui ont émergé des Rencontres d'Options, a souligné en conclusion Sophie Binet, membre de la direction de l'Ugict-Cgt. Un travail peut ainsi s'engager très rapidement sur au moins trois sujets: la création de nouveaux droits d'intervention des salariés, droit renouvelé d'expression mais aussi en cas de reprise d'un site; la poursuite de la réflexion sur un mode alternatif de management et de gouvernance dans le cadre de la future loi sur l'économie sociale et solidaire; l'élaboration d'un nouveau statut juridique de l'entreprise, opposable au modèle de la société commerciale. Autant de sujets qui, pour l'Ugict-Cgt, peuvent constituer l'ossature de la feuille de route pour l'année 2013. Comme les Rencontres d'Options 2012 consacrées aux jeunes s'étaient traduites par une action concrète, a rappelé Sophie Binet: la remise aux députés d'une proposition de loi-cadre, travaillée avec l'Unef, pour la protection des jeunes diplômés et la reconnaissance des qualifications.

DROIT EN ENTREPRISE **Une vision alternative**

Dans leur ouvrage (*cf. ci-contre*), Blanche Segrestin et Armand Hatchuel formulent une série de propositions pour une redéfinition créatrice de l'entreprise, qui complètent l'intervention de Blanche Segrestin lors des Rencontres d'Options. Les auteurs souhaitent restaurer l'entreprise comme communauté de travail, de recherche, de formation et d'innovation, intégrant les valeurs sociales et environnementales actuelles, contre la société anonyme, propriété des actionnaires. A cette fin, ils proposent quatre principes pour réinventer le contrat d'entreprise. Tout d'abord, réaffirmer que l'entreprise se définit par une mission inventive de nouvelles ressources, d'innovation, adossée à des capacités proprement collectives : savoir-faire organisationnel, portefeuille de brevets, réputation d'une

marque, relations avec les clients. Ensuite, tenter de combiner autorité, légitimité et démocratie en pensant un statut du dirigeant d'entreprise afin, d'une part, de le dégager du rôle d'autocrate dans lequel il est souvent enfermé, d'autre part, de faire en sorte qu'il soit « habilité » par l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise. Cette « habilitation » permettant, et c'est la troisième proposition, d'ouvrir plus largement les conseils d'administration et l'éventail de critères d'évaluation des dirigeants. Enfin, instaurer une règle de solidarité qui mutualiserait les risques en cassant la logique qui veut que les coups durs se payent sur le dos des salaires et des salariés tandis que les dividendes seraient la contrepartie normale du « risque » encouru par les actionnaires.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL **Grave réduction du pouvoir d'intervention**

L'accord national interprofessionnel du 11 février dernier, non signé par la Cgt, planifie une réduction forte du pouvoir d'intervention et d'information des représentants du personnel. Il prévoit en effet qu'une information économique et sociale remplacera l'ensemble des informations données aux institutions représentatives du personnel (Irp) sous forme de rapports ou autres. L'employeur aura le droit de décider que certaines informations devront rester confidentielles ! Les délais de consultation des Irp seront réduits et fixés à l'avance. L'employeur pourra dérouler ses projets sans attendre, donc encore plus vite qu'aujourd'hui,

évitant ainsi l'information et la mobilisation des salariés. Les Chsct d'établissement sont remis en cause dans leurs prérogatives locales par la mise en place de comités de coordination *ad hoc*. De même, toutes les expertises seront limitées dans leur montant en fonction d'un barème tenant compte de l'effectif de l'entreprise. Si plusieurs établissements d'une même entreprise avec plusieurs Chsct différents décident d'une expertise, il faudra dorénavant passer par une instance de coordination afin de faire une expertise unique. Il faut rappeler à cet égard que certaines expertises seront financées à 20 % par le budget de fonctionnement des Irp.

GALÈRES **Quand solidaire rime avec économie sociale**

Faire travailler ensemble des personnes qui ont vécu la misère et des cadres supérieurs issus des grandes écoles. Un rêve ? Une opération impossible dans la société de l'ultraperformance et de l'ultrapidité ? Quelle mouche a donc piqué les responsables d'une entreprise de Noisy-le-Grand pour mettre en œuvre un défi *a priori* aussi insensé ? Ce livre raconte l'aventure de Travailler et Apprendre ensemble (Tae), à la fois le nom et l'objectif de cette entreprise de vingt salariés lancée en 2002 par le mouvement Atd Quart Monde. Tous les jours, dans ce lieu étonnant, des personnes ayant connu de multiples galères, des étudiants et des diplômés des grandes écoles réparent des ordinateurs, les revendent, assurent des chantiers de rénovation

de bâtiments, font des ménages dans les lieux collectifs. Ensemble, ils expérimentent une nouvelle forme de travail où tous les salariés ont leur mot à dire, où clients et fournisseurs sont associés aux objectifs de l'entreprise. Les critères de rentabilité et de compétitivité, sans disparaître, y sont relativisés au profit du respect de l'humain. Sans angélisme, des personnes qui n'auraient jamais dû ou pu se rencontrer font la preuve que chacun, quelles que soient ses origines sociales, a des compétences qu'il peut transmettre et partager. Malgré d'inévitables difficultés, Tae a non seulement remporté une première victoire en maintenant son existence depuis dix ans, mais elle a fait des émules au Guatemala, au Sénégal et à Madagascar.

biblio

REFONDER L'ENTREPRISE,

BLANCHE SEGRESTIN, ARMAND HATCHUEL, COÉDITION SEUIL-LA RÉPUBLIQUE DES IDÉES. En s'appuyant sur des recherches récentes, ce livre vise à reconstituer une communauté d'innovation et à jeter les bases d'un « contrat d'entreprise » orienté vers une pluralité de buts. *Cf. ci-contre.*

DRH : LE LIVRE NOIR,

JEAN-FRANÇOIS AMADIEU, LE SEUIL. La gestion du recrutement, des rémunérations et des carrières dans nos entreprises n'a guère de lien avec les compétences et les efforts accomplis. L'auteur a fait l'inventaire d'études rigoureuses et de données accumulées depuis plus de vingt ans sur ces questions.

LE LIVRE NOIR DU MANAGEMENT,

ISABELLE BOURBOULON, BAYARD. Les suicides successifs survenus depuis quelques années dans de grandes entreprises françaises ont violemment mis en lumière le problème de la souffrance au travail, associé aux techniques de management. Salariés, syndicats et chercheurs pointent du doigt des méthodes déshumanisantes et aliénantes. Cet ouvrage, fondé sur une grande enquête menée dans différentes entreprises comme Ibm ou McKinsey, mais aussi dans plusieurs services publics, révèle une véritable crise du travail.

L'ENTREPRISE RÉINVENTÉE,

GÉRARD DESMEDT, EDITIONS DE L'ATELIER. Au moment où l'accent est mis sur les responsabilités sociales des entreprises et sur le potentiel de l'économie sociale et solidaire, ce livre met en évidence une expérience crédible et pionnière menée par l'entreprise Tae. *Cf. ci-contre.*

PRÉCARISÉS, PAS DÉMOTIVÉS ! LES JEUNES LE TRAVAIL, L'ENGAGEMENT,

MICHEL VAKALOUIS, EDITIONS DE L'ATELIER. Fruit de deux enquêtes approfondies, cet ouvrage révèle le malaise qu'éprouvent de nombreux jeunes salariés sommés de devenir des collaborateurs « performants et dévoués » et obligés de revoir à la baisse leurs ambitions et leurs revendications.



DELPHINE GOLDSZTEIN / MAXPPP

RESTRUCTURATIONS AU RISQUE DE LA SANTÉ?

LE POUVOIR DES EMPLOYEURS S'ARRÊTE LÀ OÙ APPARAISSENT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX. TEL EST LE JUGEMENT RENDU PAR LA COUR D'APPEL DE PARIS, QUI VIENT DE GELER UN PLAN DE RESTRUCTURATION DANS LES FNAC RELAIS.

Historique ! C'est un jugement sans pareil que la cour d'appel de Paris a rendu, le 13 décembre dernier, dans une affaire opposant la direction des magasins Fnac Relais à huit Chsct et trois syndicats de l'entreprise : la Cgt, Sud et la Cfe-Cgc. Un arrêt qui, en suspendant un plan social en raison des risques psychosociaux qu'il fait courir aux salariés restants, consacre le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, non seulement dans la protection de la santé des salariés, mais aussi dans la bataille contre les suppressions d'emplois. À l'origine de cette affaire, l'entêtement d'une entreprise qui, plutôt que de négocier sereinement les moyens de faire face à la montée en puissance du commerce en ligne,

décide, en janvier 2012, un plan d'économie de 80 millions d'euros assorti de la suppression de cent soixante-dix postes de travail. Un projet organisé autour de la disparition de la totalité des postes dévolus aux fonctions « RH », « finances » et « communication » dans les magasins de province. Disparition officiellement compensée par un transfert des tâches vers les responsables RH régionaux ; dans les faits, par un report du travail vers les directeurs de magasin.

D'un point de vue industriel et commercial, le projet est absurde : « *Non seulement il malmenait l'organisation du travail au quotidien, mais il entamait la capacité de l'encadrement à développer les antennes dont il a la charge* », rappelle André Chapuis, délégué syndical central

Cgt. Avec Sud et la Cgc, la Cgt refuse alors d'y souscrire. Elle tente dans un premier temps, via le Cce, une annulation pour absence de motif économique devant les tribunaux. En vain... Puis elle décide de changer son fusil d'épaule : d'axer la bataille sur les conclusions alarmantes de plusieurs expertises Chsct qui ne cessent de tomber, démontrant les effets catastrophiques qu'aurait cette réorganisation sur les conditions de travail de l'encadrement et, par ricochet, sur celles de tous les salariés. Une fois mis en œuvre, peuvent-ils prouver, le projet risque d'entraîner, en hypothèse basse, une augmentation hebdomadaire de 24,47 heures de travail pour certains directeurs de magasin, de 34,12 heures, en hypothèse moyenne... Ce sera la formule gagnante.

La loi contraint l'entreprise à tenir compte de l'ordre public

La direction de l'entreprise aurait pu en prendre acte et revoir sa copie, « *tenir compte de toutes les avancées de la jurisprudence française et européenne, à commencer*

par l'arrêt Snecma du 5 mars 2008 qui spécifie qu'une entreprise ne peut mettre en œuvre une réorganisation sur tout ou partie de ses activités qui compromette la santé et la sécurité des salariés concernés», rappelle Philippe Masson, conseiller du pôle Dlj de l'Ugict. Mais alors, non seulement elle persiste, mais elle refuse, comme le droit l'y oblige, de fournir une contre-analyse précise et chiffrée de la charge de travail qui pèsera sur les salariés non licenciés. Par la voix de Savine Bernard, leur conseil, les syndicats décideront de plaider le gel du plan de restructuration. «Ce qui est mauvais pour la santé des salariés ne l'est-il pas aussi pour la prospérité de l'entreprise; et plus encore, si celle-ci doit affronter des difficultés économiques?» insistera l'avocate devant la cour. Fondé sur un dossier parfaitement ficelé, l'argument fera mouche.

Chsct : des marges de manœuvre dont ne disposent pas les CE

Le 13 décembre, le verdict est tombé : la direction des Fnac Relais a jusqu'au 7 mars 2013 pour fournir aux magistrats un chiffrage des transferts des charges de travail par établissement. Et ce n'est qu'après, en fonction des données fournies et des risques encourus pour les salariés, que les juges autoriseront ou non l'entreprise à poursuivre ses projets. Demain ? Lorsqu'on l'interroge sur la portée d'un tel jugement, Savine Bernard se réjouit : «Cet arrêt consacre la capacité des Chsct à saisir la justice pour demander la suspension ou l'annulation d'un projet de restructuration jusqu'à ce que tout danger pour la santé soit évacué.» Un événement, explique-t-elle, «car c'est là un pouvoir que les CE n'ont pas. Un comité d'entreprise peut être bloqué par un accord de méthode. Et, s'il peut obtenir d'une entreprise de revoir sa copie, il ne peut lui imposer de changer de stratégie». Concrètement, ajoute-t-elle, «pour pallier les risques psychosociaux reconnus par la cour, nous allons peut-être pouvoir demander l'embauche et/ou la réembauche de salariés nouveaux ou licenciés déjà partis dans le cadre du plan social». Une stratégie que d'autres élus et mandatés, dans d'autres entreprises, pourraient faire leur ? Savine Bernard le pense expressément mais incite simplement à la prudence : «Attention : chaque cas doit être envisagé pour ce qu'il est.» Comme tout autre jugement, celui-ci n'est pas une formule magique, explique-t-elle. Tout simplement montre-t-il que, à côté des CE, les Chsct ont des pouvoirs dont les militants syndicaux auraient grand tort de se priver. ▶

Martine HASSOUN

FORFAITS-JOURS RAPPEL À LA LOI

JUSQU'À PRÈS DE 34,12 HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE
POUR LES CADRES : LE PROJET DE LA FNAC RELAIS
CONTREVENAIT TOTALEMENT AU DROIT.



PHILIPPE BRUCHOT / MAXPPP

«L'existence d'un forfait-jour ne saurait en aucun cas justifier un accroissement démesuré de la charge de travail.» Ce rappel fait par les juges dans l'affaire Fnac Relais est au cœur du jugement qu'ils ont rendu en décembre dernier. Selon les cabinets d'expertise Apex et Isast, le projet de réorganisation des Fnac Relais entraînait jusqu'à un doublement du temps de travail hebdomadaire de certains directeurs de magasin : 12 heures pour certains, 19 heures, 24,47 heures et 34,12 heures pour d'autres. Illégal, a déclaré la cour d'appel de Paris, s'appuyant, entre autres, sur la Charte sociale européenne et l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, textes aux termes desquels la charge de travail attribuée aux salariés doit être compatible avec leurs horaires et leur vie privée.

Alors que se multiplient les plans sociaux, plans dont les cadres sont parfois les premières victimes à l'instar du Pse prévus chez Carrefour où la direction prévoit la disparition de cinq cent trente-trois postes administratifs, il est indispensable de rappeler la loi. Pour être valable,

une convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif. Sa mise en œuvre doit faire l'objet d'un écrit dûment signé par le salarié. Cette convention doit prévoir des modalités spécifiques protégeant la santé du salarié que la jurisprudence n'a cessé de préciser. Concrètement, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder deux cent dix-huit. Outre les obligations légales – assurer à tout un chacun au minimum onze heures consécutives de repos quotidien, trente-cinq heures de repos hebdomadaire et veiller au strict respect de ne pas faire travailler quelqu'un plus de six jours sur sept par semaine –, l'employeur doit vérifier que la charge de travail n'est pas excessive. Pour mémoire, 11 % des salariés et 44 % des ingénieurs et cadres déclarent aujourd'hui travailler sous ce régime. Selon le dernier sondage OpinionWay sur le stress et les conditions de travail réalisé en septembre 2012 pour la Cfe-Cgc, 69 % des cadres estiment subir aujourd'hui des charges de travail plus lourdes qu'il y a quelques années, autant ne pas disposer d'assez de temps pour faire un travail de qualité. Un sacré gisement d'emplois... M.H. ▶

AUTOMOBILE TOUS WARNINGS ALLUMÉS

LES TENSIONS SOCIALES QUI S'EXPRIMENT CHEZ PSA ET CHEZ RENAULT RENVOIENT À DE NOMBREUX ENJEUX : LA VIABILITÉ DU SECTEUR EN FRANCE, BIEN SÛR, MAIS AUSSI DE L'INDUSTRIE TOUT COURT.



STÉPHANIE PÉRON / MAXPPP

Un ministre de l'Intérieur fébrile et qui crie au loup, une présentation médiatique systématiquement dépréciative des mouvements en cours et une bonne dose de bon sens près de chez nous pour expliquer que l'automobile, c'est fini. Voilà, brièvement résumé ce qu'affrontent les salariés du secteur et les autres. Car il y a manifestement la volonté de faire de l'automobile une leçon de choses valable pour tous. Encore un effort, et l'on arrivera à faire croire aux Français que c'est la Cgt qui condamne l'emploi. D'ailleurs, cela se murmure déjà. Il faut donc revenir ici, brièvement mais fermement, sur quelques vérités premières et qui, pour être désagréables au patronat, n'en sont pas moins des vérités. Première vérité : la crise de l'automobile, si elle existe objectivement – saturation, pollution, coûts –, n'est pas l'explication des décisions annoncées par les entreprises françaises. Sur fond d'une même crise, Renault tire son épingle du jeu financièrement, Peugeot affiche d'énormes pertes et Volkswagen s'en tire fort bien. C'est donc les choix stratégiques arrêtés par la direction qui sont en cause, et nullement les salaires. Or ces choix ne sont pas revus. Deuxième vérité : la violence dans l'automobile commence avec des décisions

unilatérales, dissimulées aux pouvoirs publics comme aux salariés. Rappelons que c'est la Cgt qui avait – dans un climat d'incrédulité générale – révélé une note interne secrète planifiant la fermeture du site d'Aulnay. Le groupe a d'ailleurs été sanctionné par la justice. Rappelons que, ce 29 janvier 2013, la cour d'appel de Paris a suspendu le plan de suppression d'emplois chez Psa. Les tensions qui se sont ensuivies devraient être lues à la lumière de ces rappels. Ce n'est hélas pas le cas.

Une stratégie de développement qui s'avère destructrice d'emplois

Troisième vérité : ce qui se joue dans cette séquence dépasse largement le seul secteur automobile. Il faut rappeler ici que la filière automobile joue un rôle structurant, d'une part en termes d'emplois – près de 2,4 millions de Français, soit près de 10% de la population active –, sans mentionner le secteur des transports routiers (transports de marchandises et de voyageurs) élargi à la construction et à l'entretien des routes, la réparation, la commercialisation, les stations-service, les parkings. Ces emplois se traduisent en termes de commerce extérieur : 10% des exportations de biens de la France concernent des produits automobiles.

Depuis 2007, en raison de la baisse de la production et plus spécifiquement de l'assemblage de véhicules en France, la balance commerciale de la branche automobile est devenue largement déficitaire : de 4,9 milliards d'euros en 2011. Derrière ce déficit, se cachent des excédents commerciaux de 5,3 milliards d'euros au niveau des « pièces et moteurs », correspondant aux approvisionnements des sites des constructeurs français hors de France. Le déficit commercial est aussi la conséquence d'une augmentation de 13% des importations de voitures en provenance d'un pays qui continue de faire de l'industrie automobile une priorité : l'Allemagne. Le rôle structurant du secteur se vérifie également pour la recherche et le développement au sein des entreprises. Au classement des entreprises qui déposent le plus de brevets auprès de l'Institut national de la propriété industrielle (Inpi), Psa se classe en première position avec près de 1 237 brevets, Valeo huitième, Bosch neuvième et Renault dixième. Enfin, quatre pôles de compétitivité à vocation mondiale sont dédiés à l'automobile : Mov'eo, Véhicule du futur, Lutb et iDforCAR. On comprend l'importance que peut avoir dans le débat public la question de l'avenir du secteur : c'est en fait de l'avenir de l'industrie qu'il est question.

Cet avenir correspond-il à des besoins ? Quelle que soit la vision que l'on puisse avoir du futur, il semble indéniable que les besoins vis-à-vis de l'automobile restent importants et fortement croissants. L'étalement des zones urbaines, l'indivision et la flexibilité des horaires de travail continueront à les alimenter durant encore très longtemps. Pourquoi, dans ce contexte, parler de crise du marché européen ? C'est que les constructeurs considèrent que le marché automobile dans cette partie du monde offre des sources de croissance insuffisantes pour répondre aux exigences de rentabilité des actionnaires. Or, en France, depuis 2005, plus de 2 millions de voitures neuves sont vendues chaque année, avec des pics à 2,2 millions en 2010. Dans le même temps, le marché des ventes de véhicules d'occasion atteint des volumes très élevés, de l'ordre de 4,5 millions de ventes en 2012. La faiblesse du pouvoir d'achat devient ici un élément décisif. C'est d'autant plus regrettable que des enjeux environnementaux considérables sont liés au renouvellement du parc. Il serait judicieux, pour endiguer la tendance au vieillissement – et donc à la pollution –, de développer conjointement une offre de transports publics adéquats et de renouveler le parc automobile. ◀

Gilbert MARTIN

AIDE ALIMENTAIRE L'EUROPE MET SES PAUVRES À LA DIÈTE

LE CONSEIL EUROPÉEN A EXAMINÉ LA QUESTION DU MAINTIEN DU BUDGET DU PROGRAMME EUROPÉEN D'AIDE AUX PLUS DÉMUNIS. BILAN : IL FAUDRA SERVIR MOINS D'ASSIETTES OU MOINS LES REMPLIR...

Faut-il considérer qu'il y a excédent de pauvres en Europe ou bien qu'ils mangent trop? Telle est la question délicate sur laquelle le Conseil européen des 7 et 8 février se penchait. Dissipons d'emblée une *suspense* insoutenable: c'est officiel, ils mangent trop. Plaisanterie mise à part, le Conseil européen devait notamment examiner la question du maintien du budget du Programme européen d'aide aux plus démunis (Pead) afin de décider de sa survie ou de sa disparition. Le Pead permet de mettre à la disposition des Etats membres qui le souhaitent des matières premières agricoles issues des stocks d'intervention de la politique agricole commune (Pac). Le coût de ce programme s'élève à 480 millions d'euros pour l'Europe, soit 1% du budget de la Pac, et représente environ 1 euro par Européen. En France, le programme est de 72 millions d'euros et contribue à aider près de quatre millions de personnes en permettant à quatre associations – les Banques alimentaires, la Croix-Rouge française, les Restos du cœur et le Secours populaire français de répondre aux besoins alimentaires des exclus et laissés pour compte.

Si la France s'était engagée pour le défendre, sept autres pays – dont l'Allemagne, le Royaume-Uni ou l'Autriche –

avaient manifesté leur volonté d'en finir. A leur demande, la Cour européenne de justice a condamné le Pead dans sa forme juridique actuelle et a conduit la Commission européenne à diminuer, pour l'Europe, le budget de 75%. Le programme passera donc de 480 à 113 millions d'euros, amputant la part de la France de près de 80%. Le 24 octobre dernier, Bruxelles proposait la création d'un Fonds européen d'aide aux plus démunis de 2,5 milliards d'euros pour la période 2014-2020, en remplacement du Pead, projet équivalant à une réduction de 1 milliard d'euros.

Ce processus de disqualification de la solidarité avait légitimement soulevé l'inquiétude des grands opérateurs caritatifs en Europe, lesquels avaient prédit une véritable catastrophe humanitaire. De fait, le Pead permet de nourrir chaque année dix-huit millions de citoyens de l'UE en distribuant cent trente millions de repas. Dans une Union en plein marasme économique, l'enjeu est de taille. On est loin de l'image tranquille d'une Europe riche: près d'un quart des Européens – soit plus de cent quinze millions de personnes – sont menacés par la pauvreté et l'exclusion. En Pologne, par exemple, 80% de l'aide alimentaire provient du Pead.

Côte à côte lors d'une conférence de presse, le Collectif des banques alimentaires, la Croix-Rouge, les Restos du cœur et le Secours populaire ont appelé à la mobilisation pour «sauver l'aide alimentaire européenne» en rappelant que les montants de l'aide aux plus démunis devraient s'élever à 2,5 milliards d'euros sur sept ans, soit environ 1 euro par an et par habitant, et que la disparition du Pead était à tout le moins contradictoire avec les intentions affichées par ailleurs de sortir vingt millions de personnes de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

Confrontés à une levée de boucliers, à des divergences internes et sans doute également à la crainte de situations non maîtrisées sur le front de l'urgence humanitaire, les dirigeants européens se sont finalement accordés sur un projet de budget pluriannuel pour la période 2014-2020. Mais à la baisse. En effet, il subit une coupe nette de 34 milliards pour la période 2007-2013. Un chiffre de bien mauvais augure, selon Maurice Lony, le directeur de la Fédération des banques alimentaires: «Cela représente pour nous une dotation divisée par deux. Soit vingt à vingt-cinq millions de repas en moins, sur un total de deux cent millions de repas servis.»

Louis SALLAY



UGICT

Calendrier

- **Ugict-Cgt.** La commission exécutive de l'Ugict-Cgt se réunira le mercredi 13 mars à Montreuil. Le prochain conseil national aura lieu les 15 et 16 mai 2013.
- **Colloque.** Sur l'initiative de plusieurs organisations, dont l'Institut syndical européen, va se tenir un colloque sur « Les politiques d'activation des personnes sans emploi, le droit au travail et la liberté du travail ». Il aura lieu le 15 mars 2013 à Bruxelles. En savoir plus sur <www.etui.org>.
- **Congrès.** Le 50^e Congrès de la Cgt se tiendra au Parc des Expositions de Toulouse, du 18 au 22 mars 2013. 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 26 au 30 mars 2013. En savoir plus sur le site Internet <www.fsm2013.org>, notamment sur les axes thématiques.
- **Rencontres.** « Biométrie : le corps comme laissez-passer » est le thème retenu pour les prochaines rencontres du Café des techniques. Elles auront lieu le 18 avril 2013 au musée des Arts et Métiers, 60, rue Réaumur, à Paris.
- **Statistiques.** Sur l'initiative de la Société française de statistiques, la 45^e Journée de statistique aura lieu du 27 au 31 mai 2013 à Toulouse. Parmi les thèmes abordés : les statistiques dans l'industrie.

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 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 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 électronique suivante : <f.tatot@ugict.cgt.fr>.

Erratum

Une malencontreuse erreur s'est glissée dans l'article sur la Banque postale de notre dernier numéro. Toutes nos excuses à Alain Le Corre, membre de la commission exécutive de l'Ugict, rebaptisé Alain « Ecoré » par un logiciel défaillant...

la revue des revues

Société En France comme en Grande-Bretagne, l'allongement des études retarde les maternités. Ainsi, en trente-six ans, l'âge moyen de la première maternité a reculé de quatre ans dans les deux pays, pour atteindre 28,1 ans en France et 27,8 ans en Angleterre. Si de multiples facteurs entrent en ligne de compte, l'Ined (Institut national d'études démographiques) s'est attaché à étudier l'une des relations les plus aisément vérifiables : les effets de la diffusion de l'instruction, à la fois en termes de durée d'études et de niveau de diplôme. *Population et Sociétés*, revue de l'Ined, n° 495, décembre 2012.

Travail Dans un contexte de dégradation des conditions de travail des agents des trois fonctions publiques, la revue *Santé et Travail* s'intéresse aux « Fonctionnaires sous pression ». Elle montre que, contrairement à certaines idées reçues, « les contraintes pesant sur [leur] travail ne sont pas éloignées de celles subies par les salariés du privé ». A lire ainsi un article sur le stress des agents des Impôts, à la fois confrontés à la fusion des Impôts et du Trésor public, mais aussi au pilotage par indicateurs. *Santé et Travail*, n° 81, janvier 2013. En savoir plus sur <www.sante-et-travail.fr>.

Emploi Comment les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur s'insèrent-ils dans la vie active ? Dans quels métiers, et après avoir suivi quelles formations ? Dans un hors-série intitulé « Un diplôme, et après ? », l'équipe d'*Alternatives économiques* liste les débouchés par filière (Bts, Dut, licences professionnelles, écoles de commerce...) et propose une liste de quarante-quatre métiers considérés comme porteurs dans tous les secteurs d'activité. En s'intéressant par exemple aux jeunes dans l'industrie, « où les mutations s'accompagnent d'un essor des services hautement qualifiés aux entreprises ». *Alternatives économiques* Poche, n° 59, janvier 2013.

Santé La fin du sida est-elle vraiment pour demain ? C'est la question posée par *Altermondes* qui, tout en insistant sur « Vingt Ans d'avancées », parle d'un « excès d'optimisme » en dépit de « l'incroyable chemin déjà parcouru ». Elle rappelle ainsi que, en 2011, le sida a fait 1,7 million de morts et que plus d'un malade sur deux ayant un besoin urgent d'antirétroviraux n'y a toujours pas accès. Selon l'Onu, il manquerait 7 milliards de dollars par an pour parvenir à l'accès universel à la prévention, aux soins et aux traitements. Soit 0,03 % du Pib des sept pays les plus riches du monde. *Altermondes*, n° 32, décembre 2012.



FRÉDÉRIC CIROU / MAXPPP

TRAVAIL DES FEMMES CENT ANS DE COMPTES ET LÉGENDES...

LES FEMMES ONT TOUJOURS TRAVAILLÉ, QUE LEUR CONTRIBUTION À L'ÉCONOMIE SOIT RECONNUE OU PAS. LE SALARIAT REND LEUR TRAVAIL VISIBLE DANS LES ANNÉES 1960, MAIS LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ RESTENT À GAGNER.

« **D**ans le monde du travail, les femmes sont tout sauf une "minorité". L'apport de leur force de travail a toujours été massif et indispensable [...]. En un siècle, le nombre de femmes recensées comme "actives" en France a doublé: 6,8 millions en 1901; 13,9 en 2008. Celui des hommes a augmenté, mollement: de 12,9 à 15,3 millions. » En fait, tout au long de cette période, les femmes ne représentent jamais moins du tiers de la population active (33,4 % de taux minimal, en 1962) et jusqu'à 48 % aujourd'hui. C'est un des constats dressés, après des années de recherches et de recoupements inédits de données statistiques, par la sociologue Margaret Maruani et la statisticienne Monique Meron ⁽¹⁾. La première, directrice de recherche au Cnrs, fondatrice du réseau international et interdisciplinaire Mage (Marché du travail et genre), et la seconde, administratrice de l'Insee et affiliée au Laboratoire de sociologie quantitative du Centre de recherches en économie et statistiques (Crest), ont eu à cœur de croiser leurs compétences pour, à la fois, « *conter et compter* » la réalité et les représenta-

tions du travail des femmes au xx^e siècle et au début du xxⁱ siècle.

La démarche s'annonçait complexe, car il fallait interroger les outils utilisés par les recensements au fil des décennies. Ils traduisent les évolutions et les fluctuations du rapport au travail, à la notion d'activité, à de nombreuses catégories, notions et définitions marquées par le contexte de leur époque et ne témoignant pas toujours de situations comparables. Le résultat s'avère dense, mais ce travail permet de rendre visibles des réalités parfois ignorées ou minimisées par la société d'une époque et souvent mal connues aujourd'hui: tout en nous éclairant sur les évolutions du regard sur le travail des femmes, il leur redonne aussi toute leur place dans l'histoire de ce siècle.

Le salariat rend les femmes au travail visibles et autonomes

Ainsi, dans la première partie du xx^e siècle, les femmes d'agriculteurs, de commerçants, d'artisans ou même de médecins, les couturières à domicile, les membres du personnel de maison sont, à certaines périodes, considérées comme « *inactives* »,

« *au foyer* », « *sans emploi* ». En fonction de sa prise en compte ou pas par les recensements, ce travail est reconnu comme tel ou pas. Du coup, les chiffres témoignent finalement que l'activité des femmes n'a pas baissé entre 1918 et les années 1960, comme on le croyait. De même, le travail à temps partiel n'est pas forcément considéré comme un travail, les statisticiens du début du siècle reconnaissant eux-mêmes qu'il leur est difficile d'identifier et de dresser un panorama exact du travail féminin, même s'ils finissent par lui accorder une existence pas si marginale. Du point de vue quantitatif, la rupture statistique s'opère en fait en 1954, quand est estimée active toute personne déclarant exercer une profession, ou même sans profession mais cherchant un emploi. Par ailleurs, une révolution sociale et idéologique s'amorce à partir de 1962, quand le salariat confère au travail des femmes une visibilité indiscutable, un statut et plus d'autonomie: de 32,4 % cette année-là, leur proportion dans la population active ne cessera plus d'augmenter jusqu'à aujourd'hui. Les auteurs explorent également les cycles de vie professionnelle des hommes et des femmes et les rapports éventuels entre âge et activité. S'arrêter de travailler à la naissance d'un enfant? Il s'avère que cette pratique n'est observable que dans une période relativement courte, de 1946 au début des années 1970. La discontinuité de l'activité pour cause de grossesse s'estompe à partir des années 1970 et disparaît presque aujourd'hui. L'ouvrage témoigne aussi que les femmes sont souvent les ...

(1) Margaret Maruani et Monique Meron, *Un siècle de travail des femmes en France (1901-2011)*, éd. La Découverte, septembre 2012, 230 pages, 24 euros.

TRAVAIL QUALIFIÉ L'AVENIR DE LA FEMME

CERTAINS MÉTIERS PRESTIGIEUX SE SONT FÉMINISÉS SANS SE DÉVALORISER SOCIALEMENT. À SUIVRE...

... premières touchées par les transformations du marché de l'emploi, et donc aussi par les multiples formes de pénurie d'emploi et de précarité (chômage, sous-emplois, travail à temps partiel) qui ont caractérisé certaines périodes. Aujourd'hui, elles sont autant au chômage que les hommes (10% pour elles, 9% pour eux), mais plus touchées par les autres formes de dégradation de l'emploi: en 2009, 30% des femmes sont à temps partiel (souvent contraint) contre seulement 6% des hommes.

Désormais, les femmes aspirent à l'égalité de carrière et de salaire

L'ouvrage s'intéresse également à la répartition sexuelle des métiers et à son évolution, pas toujours perceptible avec précision du fait que, avant 1946, les actifs étaient classés dans des catégories socioprofessionnelles limitées (chef d'établissement, employé, ouvrier, sans-emploi, isolé). Au début du xx^e siècle, sur dix femmes «actives», on comptait quatre agricultrices, trois ouvrières (surtout dans l'industrie textile), une dans le commerce, une dans les services domestiques. Au xxi^e siècle, quatre travaillent dans le commerce ou les transports, quatre dans l'administration, la santé, l'enseignement ou l'action sociale, une dans l'industrie. L'étude témoigne en fait que, si les métiers ont évolué, ils restent en général marqués par leur identité «féminine» ou «masculine», avec toutefois plus de diversité dans les métiers masculins: aujourd'hui, la moitié des femmes au travail concentrent leur activité sur 28 métiers seulement (sur les 486 répertoriés par la nomenclature du recensement), alors que la moitié des hommes s'investissent dans 75 métiers différents.

En effet, si désormais 85% des femmes de vingt-cinq à quarante-neuf ans travaillent et aspirent à des carrières continues même en cas de grossesse, et même si les pressions pour les renvoyer à la maison s'avèrent marginales, des barrières mentales et culturelles persistent et empêchent qu'elles s'investissent dans tous les secteurs d'activité et aspirent à tous les postes de responsabilité: elles n'ont pas encore gagné la banalisation de la mixité ni l'égalité de carrières et de salaires. L'ouvrage relève cependant que donner toute leur place au femmes s'impose comme une nécessité démocratique et économique, car elles sont désormais majoritaires parmi les plus qualifiés (*lire ci-contre*), et l'économie française ne peut se passer de leurs talents! ▶

Valérie GÉRAUD



JAMES HARDY / MAXPPP

Les femmes ont accompli de véritables percées dans les métiers qualifiés grâce à des cursus scolaires et universitaires meilleurs que les hommes depuis les années 1960-1970.

On a souvent considéré que la «féminisation» d'un métier était le signe de sa déqualification ou même de sa «déclassification», autrement dit de sa perte de considération. Margaret Maruani et Monique Meron constatent tout d'abord que certains métiers, même s'ils ont conservé une identité très féminine, ont évolué vers plus de qualification. Ainsi, les infirmiers sont des infirmières à 80%, les instituteurs des institutrices à 67%, alors que ces métiers ne peuvent s'exercer sans, au minimum, un diplôme de niveau bac plus trois.

L'étude va plus loin en montrant que les femmes ont accompli de véritables percées dans les métiers qualifiés grâce à des cursus scolaires et universitaires meilleurs que les hommes depuis les années 1960-1970. La présence des femmes parmi les cadres a ainsi triplé de 1962 à 2008, de 5 à 16% de la population active. Un ingénieur ou un cadre technique d'entreprise sur cinq est aujourd'hui une femme, contre seulement 6% en 1982. Dans la période 1962-2008, on passe de 16 à 38% de femmes dans la catégorie «cadres et professions intellectuelles supérieures» et de 34 à 52% dans les professions intermédiaires, soit 1,6 million de femmes dans la première catégorie et 3,3 millions dans la seconde. Aujourd'hui, parmi les jeunes actifs (travaillant depuis moins de quinze ans), les femmes sont par exemple majoritaires chez les médecins, les magistrats, les avocats. Les professions autrefois réservées aux seuls hommes se féminisent sans se dévaloriser, et c'est en fait dans les métiers les plus qualifiés que la mixité s'opère le mieux. Reste que, si certaines femmes commencent à afficher des ambitions professionnelles dans tous les métiers, toutes les entreprises ne leur font pas encore confiance et persistent par ailleurs à ne pas leur offrir les mêmes carrières ou les mêmes salaires qu'aux hommes. Pour de multiples raisons, en particulier la culture française de l'entreprise où la disponibilité absolue est un facteur déterminant pour faire carrière. Or les femmes sont encore rarement soulagées par les hommes de leur temps de travail domestique et se doivent d'être toujours des «mères irréprochables»... V.G.

Droit du travail

L'Ani est contraire au droit international et européen

L'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013

«Pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés» propose de graves régressions des droits des travailleurs. Des dispositions en faveur des employeurs sont contraires au droit international et européen; elles ne devraient donc pas s'appliquer, même si ce texte est «transposé» dans une loi. Pour s'opposer de façon efficace à ces dispositions, le droit international et européen offre des ressources, à mobiliser dans les négociations et en justice.

Michel CHAPUIS

Ani, art. 11 – Travail à temps partiel: «Les négociations devront notamment porter sur: les dérogations à la durée minimum hebdomadaire ou mensuelle du travail à temps partiel...»

«Un accord de branche étendu peut permettre, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent, d'augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé «complément d'heures».» (Ces heures peuvent ne pas être majorées et ne pas être comptabilisées dans la durée annuelle du travail.)

Ces dispositions sont contraires à l'objet de la négociation collective qui doit porter sur «l'amélioration des conditions de travail» (Charte sociale européenne, protocole du 5 mai 1988) et constitutives d'une discrimination indirecte à l'égard des femmes, majoritaires parmi les salariés à temps partiel ⁽¹⁾.

Ani, art. 12 – Information et consultation anticipée des institutions représentatives du personnel (Irp): «une base de données unique sera mise en place dans l'entreprise et mise à jour régulièrement [...] cette information, économique et sociale, remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux Irp, sous forme de rapports ou autres». «Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à empêcher la bonne marche de l'entreprise», etc.

Ces dispositions sont contraires au droit à l'information-consultation des travailleurs ⁽²⁾.

Ani, art. 15 – Mobilité interne: «Changements de poste ou de lieux de travail au sein de la même entreprise»: «L'organisation de cette mobilité interne fait l'objet, dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, d'une négociation triennale.»

«Le refus par un salarié d'une modification de son contrat proposée dans les conditions définies au présent article n'entraîne pas

Bibliographie

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

son licenciement pour motif économique. Il s'agit d'un licenciement pour motif personnel ouvrant droit à des mesures de reclassement telles qu'un bilan de compétence ou un abandonnement du compte personnel de formation.»

Ces dispositions sont contraires à l'objet de la négociation collective qui doit porter sur «l'amélioration des conditions de travail», contraires aux obligations de l'employeur en matière de licenciements économiques ⁽³⁾, contraires au droit concernant la justification du licenciement ⁽⁴⁾, et contraires au droit de mener une vie familiale normale ⁽⁵⁾.

Ani, art. 18 – Accords de maintien dans l'emploi: «Possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail/salaire/emploi, au bénéfice de l'emploi»: «En cas de refus du salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité. L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique.»

Ces dispositions sont contraires à l'objet de la négociation collective qui doit porter sur «l'amélioration des conditions de travail», contraires au droit européen en matière de licenciements ⁽⁶⁾, contraires au droit international concernant le droit au juge ⁽⁷⁾ et concernant la justification du licenciement ⁽⁸⁾.

Ani, art. 20 – Règles relatives au licenciement de dix salariés et plus sur une même période de trente jours dans les entreprises d'au moins cinquante salariés: «La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi sont fixés soit par accord collectif majoritaire, soit par un document produit par l'employeur et homologué par la Dirrecte.» «L'ensemble des délais fixés par l'accord sont des délais préfixes, non susceptibles de suspension ou de dépassement.» «Toute action en contestation de la validité de l'accord doit être formée dans un délai de trois mois à compter de son dépôt. Toute contestation portée par le salarié, visant le motif du licenciement ou le non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord, doit être formée dans un délai de douze mois suivant la notification du licenciement.»

Ces dispositions sont contraires à l'objet de la négociation collective qui doit porter sur «l'amélioration des conditions de travail», contraires aux obligations de l'employeur en matière de licenciements économiques ⁽⁹⁾, et contraires au droit international concernant le droit au juge ⁽¹⁰⁾.

Ani, art. 24 – Sécurité juridique des relations de travail (contre les exigences en matière de motivation de la lettre de licenciement, de contenu du contrat à temps partiel ou du Cdd, notamment).

Art. 25 – Faciliter la conciliation prud'homale («indemnité forfaitaire» de très faible niveau).

Art. 26 – Délais de prescription (vingt-quatre mois ou trente-six mois pour les salariés au lieu de la durée de droit commun de cinq ans).

Ces dispositions sont contraires au droit au juge ⁽¹¹⁾, au droit à une réparation «adéquante» ⁽¹²⁾, et au droit à une réparation intégrale en cas de discrimination par harcèlement ⁽¹³⁾.

(1) Directive n° 2006/54, Cjce, 6 déc. 2007.

(2) Directive n° 2002/14 et Charte des droits de l'UE.

(3) Directive n° 98/59.

(4) Convention n° 158 de l'Oit.

(5) Convention Esdhlf, art. 8.

(6) Directive n° 98/59.

(7) Convention Esdhlf, art. 6.

(8) Convention n° 158 de l'Oit.

(9) Directive n° 98/59.

(10) Convention Esdhlf.

(11) Convention Esdhlf, art. 6.

(12) Convention n° 158 de l'Oit.

(13) Directives n° 2006/54, 2000/78 et 2000/43.

Fonction publique territoriale

L'organisation des recrutements réservés donnant accès aux cadres d'emplois

Les dispositions du chapitre II du titre I^{er} de la loi du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour son application déterminent les conditions dans lesquelles les agents contractuels peuvent accéder à un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, dans le cadre des recrutements réservés ouverts par ladite loi.

Edoardo MARQUÈS

I. La détermination de l'employeur auprès duquel chaque agent éligible peut candidater et les cadres d'emplois accessibles

A. – LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ FIXÉES PAR LES ARTICLES 14 ET 15 DE LA LOI DU 12 MARS 2012

Les conditions d'éligibilité au dispositif d'accès à l'emploi titulaire sont fixées par les articles 14 et 15 de la loi du 12 mars 2012. A noter que l'article 14 subordonne l'éligibilité des agents en Cdd à l'occupation, à la date du 31 mars 2011 (ou, en application du II de l'article 14, au terme du contrat, lorsque celui-ci est intervenu entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011), d'un «*emploi permanent*», pourvu «*conformément à l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984*», dans sa version antérieure à la loi du 12 mars 2012.

Il ressort de la condition d'occupation d'un emploi permanent au 31 mars 2011 que les agents, dont le contrat à durée déterminée en cours à cette date est pris pour répondre à un besoin saisonnier ou occasionnel, ne sont pas éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire. La circonstance que ces agents justifieraient des autres conditions fixées par les articles 14 et 15 de la loi du 12 mars 2012, et notamment des conditions d'ancienneté, ne saurait avoir pour effet de rendre ces agents éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire.

B. – L'EMPLOYEUR AUPRÈS DUQUEL CHAQUE AGENT ÉLIGIBLE PEUT CANDIDATER

Les articles 3 et 4 du décret n° 2012-1293 déterminent l'employeur auprès duquel chaque agent éligible peut candidater.

1) Agents en Cdi à la date du 31 mars 2011

Les agents employés en Cdi au 31 mars 2011 sont admis à se présenter aux recrutements réservés auprès de l'employeur dont ils relèvent, à la date de clôture des inscriptions à ces recrutements, quelle que soit l'ancienneté acquise auprès de celui-ci. Il peut donc s'agir d'un employeur autre que celui où l'agent en Cdi était présent le 31 mars 2011 ou le 13 mars 2012.

Le décret précise la situation de ceux qui, parmi ces agents, auraient été licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire :

- soit l'agent est recruté, postérieurement à ce licenciement, par un employeur qui l'emploie à la date des recrutements réservés qu'il organise : il est alors éligible au dispositif d'accès à l'emploi titulaire auprès de cet employeur ;
- soit l'agent, depuis son licenciement, n'est plus lié contractuellement à aucun employeur : il est alors éligible aux recrutements réservés organisés par l'employeur dont il relevait au 31 mars 2011.

2) Agents en Cdd à la date du 31 mars 2011

Les agents employés en Cdd au 31 mars 2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts par l'employeur auprès duquel les quatre années de services publics exigées à l'article 14 de la loi du 12 mars 2012 ont été acquises. A noter que les agents employés sur des emplois permanents par Cdd au 31 mars 2011, justifiant à cette date d'une ancienneté de services publics effectifs de deux ans au moins en équivalent temps plein, peuvent continuer de compléter leur ancienneté pendant toute la durée du dispositif auprès de l'administration qui les emploie au 31 mars 2011 afin d'acquérir, à la date de clôture des inscriptions aux sélections professionnelles, l'ancienneté exigée par la loi pour être éligible au dispositif.

A cet égard, les agents employés en Cdd au 31 mars 2011, qui bénéficient, postérieurement à cette date, de la reconduction de leur contrat en Cdi en application de l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés organisés par l'employeur dont ils relevaient au 31 mars 2011.

3) Agents dont le contrat a pris fin entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 et qui remplissent les conditions d'éligibilité à cette date

Les agents en fonction au 1^{er} janvier 2011 mais dont le contrat – à durée déterminée ou indéterminée – a cessé entre cette date et le 31 mars 2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés organisés par l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat ayant cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011, indépendamment de leur recrutement ou non, par la suite, par un autre employeur.

4) Agents « cédés » au 13 mars 2012

Les agents dont le contrat à durée déterminée a été transformé en Cdi à la date du 13 mars 2012 en application de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 susvisée ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés organisés par l'employeur dont ils relevaient à cette même date.

C. – LA DÉTERMINATION DES CADRES D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Une fois déterminé l'employeur auprès duquel l'agent peut candidater, compte tenu de ses conditions d'emploi entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011 ou, s'agissant de ceux bénéficiant de la transformation automatique de leur Cdd en Cdi, au 13 mars 2012, les cadres d'emplois accessibles sont ceux dans lesquels les fonctionnaires ont vocation à servir. Toutefois, tous les grades ne sont pas susceptibles d'être ouverts aux recrutements réservés dans le cadre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire adopté par la collectivité ou l'établissement public.

1) Grades des cadres d'emplois accessibles par la voie des recrutements réservés

La liste des grades des cadres d'emplois qui peuvent être ouverts à la titularisation dans le cadre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire par la collectivité est limitativement fixée en annexe du décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012.

Cette liste inclut la totalité des grades ouverts au recrutement sans concours (par exemple, le grade d'adjoint administratif de deuxième classe). Elle comprend également l'ensemble des grades des cadres d'emplois dont le statut particulier prévoit l'ouverture au recrutement par la voie du concours (les grades uniquement accessibles par avancement de grade, tel que le grade d'attaché principal, ne peuvent être ouverts aux sélections professionnelles), à l'exception de ceux donnant accès à une carrière culminant à un échelon doté d'un indice hors échelle lettre (administrateurs territoriaux, ingénieurs en chef, conservateurs, médecins, biologistes vétérinaires et pharmaciens, etc.). Ainsi, les grades donnant accès aux niveaux d'emploi les plus élevés de la fonction publique territoriale ne peuvent être ouverts aux recrutements réservés dans le cadre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement public.

2) Détermination du grade du cadre d'emplois accessible à l'agent contractuel candidat au recrutement réservé

L'article 18 de la loi du 12 mars 2012 précise le niveau des cadres d'emplois accessibles en exigeant que les agents contractuels aient exercé des fonctions d'un niveau équivalent à celui du cadre d'emplois auquel ils accèdent. Cet article distingue la situation des agents en Cdd de ceux qui sont titulaires de Cdi à la date du 31 mars 2011.

Les agents en Cdi à la date du 31 mars 2011 peuvent accéder à un cadre d'emplois dont les fonctions relèvent de la même catégorie hiérarchique que celles occupées au 31 mars 2011.

Pour les agents recrutés en Cdd à cette même date, sont accessibles les cadres d'emplois relevant

d'une catégorie hiérarchique équivalente à celles des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein chez l'employeur auprès duquel ils sont éligibles. Cette même disposition s'applique aux agents bénéficiant de la transformation automatique de leur Cdd en Cdi à la date du 13 mars 2012, en application de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012; il convient, pour ces agents, d'apprécier l'ancienneté acquise auprès de l'employeur qui les « cède » à la date de publication de la loi.

Dans tous les cas, pour les agents en Cdd, si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cet employeur, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou les catégories les plus élevées. Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux cadres d'emplois relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années de référence

D. – ANCIENNETÉ

L'ancienneté doit être effective et s'apprécie en équivalent temps plein. Aux termes de l'article 15 de la loi du 12 mars 2012, cette ancienneté doit être acquise auprès du même employeur, sauf en cas de transfert de compétences. Les périodes d'activité accomplies par un agent en application de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (au titre du « service de remplacement » des centres de gestion) ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité l'ayant ensuite recruté par contrat.

En revanche, n'entrent pas dans le calcul de cette durée d'ancienneté les services accomplis dans les fonctions de direction au titre de l'article 47 de la même loi, dans celles de collaborateur de cabinet (article 110 de la même loi) et de collaborateur de groupes d'élus (article 110-1 de la même loi et articles L.2121-28, L.3131-24 et L.4132-23 du Cgct).

E. – L'ABSENCE DE CONDITIONS DE DIPLÔME REQUISE, HORMIS LE CAS DES PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES

La loi du 12 mars 2012 susvisée n'exige des agents aucune condition de diplôme pour être éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire. En conséquence, il ne pourra être exigé d'eux aucun des diplômes requis par les statuts particuliers pour les recrutements organisés en application de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Cette dispense couvre tous les titres, diplômes, certificats ou qualifications de nature équivalente exigés par les statuts particuliers, soit à la nomination, soit à la titularisation. Seuls sont exigés les diplômes requis par une disposition législative pour l'accès à des professions réglementées et l'exercice des missions correspondantes (par exemple : infirmiers, sages-femmes).

A suivre: les modalités d'organisation des recrutements réservés par le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire à adopter par chaque collectivité. ◀

PARIS/ EXPOSITION

LE MIRACLE DE LA VALISE MEXICAINE RETROUVÉE



© INTERNATIONAL CENTER OF PHOTOGRAPHY

Gerda Taro, « Spectateurs de la procession funéraire du général Lukacs, Valence », 16 juin 1937.

La redécouverte, en 2008, de la « valise mexicaine » du grand photographe américain Robert Capa, avec quelque quatre mille cinq cents négatifs d'images prises pendant la guerre d'Espagne entre 1936 et 1939, a eu un retentissement égal à celui de l'exhumation d'un trésor inestimable. Cette « valise », composée en fait de trois boîtes de rouleaux de pellicule classés avec soin, contenait des images prises par Capa et d'autres, dues à sa compagne Gerda Taro – tragiquement disparue en 1937 lors de la campagne de Brunete – ainsi qu'à David Seymour (alias Chim). Il y avait aussi des portraits de Gerda Taro par l'ami Fred Stein. L'ensemble, bien conservé, témoigne d'un conflit qui a changé le cours de l'histoire européenne et au-delà. Restitués en 2007 à l'International Center of Photography (Icp), ces documents ont été exposés, à New York en 2010 puis, en 2011, aux Rencontres internationales d'Arles. Après l'Espagne, voici que le contenu de « la valise mexicaine » est montré à Paris, au musée d'Art et d'Histoire du judaïsme, dans une scénographie de Patrick Bouchain. Portraits, scènes de combat, clichés figurant les conséquences épouvantables de la guerre sur les civils, ces œuvres – dont certaines sont déjà familières grâce à des tirages d'époque ou des reproductions – sont ici montrées sous la forme de planches de contact agrandies, dévoilant pour la première fois l'ordre chronologique de la prise de vue. Il en est aussi d'inédites. Toutes enfin racontent l'histoire de trois photographes juifs, engagés corps et âme dans la cause républicaine. N'ont-ils pas, au risque de leur vie, donné ses lettres de noblesse à la photographie de guerre actuelle ?

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 30 JUIN, HÔTEL DE SAINT-AIGNAN – 71, RUE DU TEMPLE, 75003 PARIS.

LUCERNAIRE/ THÉÂTRE ET POURTANT ELLE TOURNE...

Christophe Luthringer, pour le compte de la Compagnie du Grand Soir, a mis en scène *la Vie de Galilée* (écrite en 1938, révisée en 1945) de Bertolt Brecht (1898-1956), qui est sans doute du poète allemand la pièce la plus fameuse. Elle implique quarante-trois personnages. Cette fois, ils sont quatre comédiens, tour à tour chanteurs et musiciens, qui interprètent une quinzaine de rôles. « Ce spectacle, est-il dit, a l'ambition de continuer à conjuguer un théâtre humaniste, scientifique, populaire et joyeux à la diffusion de pratiques artistiques à Clichy-sous-Bois et en Seine-Saint-Denis », où la compagnie est basée. Le grand savant de la Renaissance a maille à partir avec l'Eglise dès qu'il affirme que la Terre tourne autour du Soleil... Par ailleurs, ce génie malicieux est un homme sensuel qui sait plier quand il s'agit de sauver sa peau et qu'on le menace de la torture.

• DANS LA SALLE ROUGE DU LUCERNAIRE – 53, RUE NOTRE-DAME-DES-CHAMPS, 75006 PARIS, JUSQU'AU 28 AVRIL.

SORTIES FILMS

Möbius

ERIC ROCHANT (FR.)

Un agent secret russe doit piéger un oligarque sur la Côte d'Azur, avec l'aide d'une tradeuse qui gère à Monaco les comptes de l'homme à abattre... C'est du cousu main de qualité, avec Jean Dujardin et Cécile de France.

Lincoln

STEVEN SPIELBERG (E.-U.)

Le plus récent coup d'éclat du père d'*E.T.*, sur la vie et l'œuvre du légendaire président américain qui, au cours de la guerre de Sécession, obtint de haute lutte – à la Chambre des représentants – l'amendement qui devait abolir l'esclavage. Avec Daniel Day-Lewis, saisissant dans le rôle.

Công Bihn

LAM LÊ (FR.)

Un documentaire de valeur, qui fait la lumière sur le sort des vingt mille Vietnamiens enrôlés de force, au début de la Seconde Guerre mondiale, pour travailler en France. Dès 1940, parqués dans des camps par le régime de Vichy et suspects aux yeux de leurs compatriotes.

Flight

ROBERT ZEMEKIS (E.-U.)

Un pilote noir, alcoolique et drogué (Denzel Washington) parvient, après de violentes intempéries, à poser son appareil. Las, il y a six morts. S'ensuivent sa mauvaise conscience et sa quête de rédemption, face à la vindicte hypocrite de l'avionneur et des assureurs.

GENTILLY/ PHOTOGRAPHIE L'OCCASION DE DÉCOUVRIR L'ŒUVRE DE JEAN-PASCAL IMSAND



«Sabina, Lausanne», 1993.

L'œuvre du photographe suisse Jean-Pascal Imsand, né en 1960, apparu dans les années 1980, tôt disparu en 1994, fait l'objet d'une exposition rétrospective à la Maison Robert-Doisneau de la photographie. Première en France. Il doit sans doute à sa formation d'imprimeur-lithographe son goût pour les procédés permettant des variations subtiles dans les nuances.

En 1988, il obtient le Grand Prix européen de la photographie aux Rencontres d'Arles. Il est publié dans de nombreux magazines, qu'il s'agisse de portraits, de reportages sociaux ou de paysages urbains. Sabina Scullari, devenue son épouse en 1987, sera son modèle de prédilection. Il exécute tous ses tirages, riches en noirs intenses, en blancs brillants, en savantes demi-teintes. C'est l'occasion d'élargir le cercle des connaisseurs d'un des plus singuliers photographes suisses de la fin du xx^e siècle.

Antoine SARRAZIN

• JUSQU'AU 12 MAI – 1, RUE DE LA DIVISION-DU-GÉNÉRAL-LECLERC, 94250 GENTILLY.

ESSAÏON/ CHANSONS TROIS FILLES BIEN TIMBRÉES...

Elles sont trois (Angélique Fridblatt, Gabrielle Laurens et Marion Lépine), réunies sous l'appellation « Les Divalala », à interpréter des chansons d'amour quasi *a cappella*, tout en s'accompagnant de petits instruments, d'objets du quotidien ou de jouets. Sous le titre *Chansons d'amour traficotées*, leur répertoire va de Johnny Hallyday à Colette Renard, en passant par Claricka, Elmer Food Beat, Léo Ferré ou encore Dalida. Leur spectacle retrace toutes les étapes du parcours amoureux d'une femme, des premiers émois à l'amour-passion puis à la solitude avant la sérénité... Elles cultivent le kitsch comme d'autres les géraniums en pot. Si leurs coiffures sont extravagantes, leurs voix sont bien timbrées. La direction musicale est de Raphaël Callandreau. Freddy Viau a mis en scène.

• JUSQU'AU 26 MARS À L'ESSAÏON – 6, RUE PIERRE-AU-LARD, 75004 PARIS, TÉL. RÉS. : 01 42 78 46 42.

PARIS/ PEINTURES MARJANE SATRAPI S'EXPOSE



MARJANE SATRAPI / COURTESY GALERIE JÉRÔME DE NOIRMONT

«Sans titre», 2012, acrylique sur papier marouflé sur toile, 63,5 x 48,5 cm.

L'artiste iranienne d'expression francophone Marjane Satrapi, dont *Persépolis*, la bande dessinée devenue film, a fait la renommée, expose ses peintures. Elevée en Iran jusqu'à quatorze ans, elle étudia en Autriche avant de revenir dans son pays natal puis de choisir la France.

• JUSQU'AU 23 MARS, GALERIE JÉRÔME DE NOIRMONT, 38, AVENUE MATHIGNON, 75008 PARIS, TÉL. : 01 42 89 80 00.

SAINT-FONS/ BENITEZ "LE TEMPS EST LE TIGRE"

Ce titre en énigme cache la dernière sortie publique en date de l'artiste vénézuélien (né en 1978) Jesus Alberto Benitez, qui désormais vit et travaille à Lyon. D'abord musicien, il mêle à présent la peinture et la photographie. Il est fasciné par les théories de l'origine, comme celle de la proto-planète Theïa qui aurait fait éclater la Terre et ainsi donné naissance à la Lune. Il opère « *de hasard en hasard pour constituer une cosmogonie* », et l'on dit volontiers de lui qu'« *il mène une recherche rigoureuse sur les éléments qui font exister quelque chose* », ce qui représente « *une façon de s'interroger sur la place de l'homme dans la totalité du monde* ».

• JUSQU'AU 6 AVRIL, LE CAP, ESPACE LÉON-BLUM, RUE DE LA ROCHETTE, BP 100, 69195 SAINT-FONS CEDEX, TÉL. : 04 72 09 20 27, <WWW.CNAP.FR/JESUS-ALBERTO-BENITEZ-0>.

EXPOSITION

L'ART DE FAIRE PRENDRE DES VESSIES POUR DES LANTERNES



AUX ARTS DÉCORATIFS, UNE EXPOSITION EN FORME DE CABINET DE CURIOSITÉS, À PARTIR DE PRÈS DE QUATRE CENTS OBJETS SORTIS DES RÉSERVES, PERMET D'EXPLORER EN TOUS SENS "LA TROMPERIE DES YEUX" ⁽¹⁾.

A deux pas du Louvre, les Arts décoratifs, pour ne pas connaître semblable multitude de visiteurs, n'en sont pas moins extrêmement fréquentés. Le lieu peut accueillir plusieurs manifestations thématiques à la fois. Ces temps-ci, par exemple (jusqu'au 17 mars), il est question des « Jouets Star War ». Inutile de préciser que les enfants – mais ils ne sont pas les seuls – s'y pressent à la queue leu leu. Non loin de là, c'est (jusqu'au 31 mars) « French Touch – Graphisme, vidéo, électro » et (jusqu'au 14 avril) « Fashioning fashion – Deux siècles de mode européenne, 1700-1915 ». Sous la nef, c'était (jusqu'au 10 février dernier) « Van Cleef & Arpels – L'art de la haute joaillerie », qui a vraiment fait recette... Autre événement actuel en ces murs : l'exposition intitulée « Trompe-l'œil – Imitations, pastiches et autres illusions ». Cela ne saurait prétendre à l'exhaustivité, dès lors qu'il s'agit de pièces (près de quatre cents au bas mot) issues uniquement des collections des Arts décoratifs. S'il n'y a quasiment pas de peinture, on trouve en revanche quantité d'objets pour le moins surprenants, en tous genres et en tous matériaux.

PHOTOS DR

aux fresques et mosaïques de la Grèce antique, soit aux IV^e et V^e siècles avant Jésus-Christ, et l'on cite à ce propos les noms des peintres Zeuxis et Parrhasios. On sait que le premier, qui fut au service du roi Archélaos de Macédoine et séjourna à Athènes, était renommé pour le caractère hyperréaliste – pour ainsi dire par anticipation – de son art riche en contrastes d'ombres et de lumières ainsi que pour son modelé. On cite volontiers son tableau *l'Enfant et les Raisins*, ces derniers tellement vraisemblables que les oiseaux, paraît-il, tournaient autour ! Quant à Parrhasios, né à Ephèse, considéré comme l'inventeur de la peinture de chevalet, il aurait peint un rideau que l'on était tenté d'ouvrir... De fait, le conditionnel s'impose, car de ces deux artistes il ne reste rien, sinon la légende dorée de leur plus que parfaite illusion de réalité, véhiculée dans les écrits de Pline l'Ancien.

Il s'agit d'une composante essentielle du baroque

C'est à un véritable jeu de piste à travers les siècles et les matières que nous sommes conviés, dans un dédale de couloirs où sont logées douze niches, chacune hébergeant un thème à l'intitulé ironique. Cela s'ouvre sur « A la manière de » et se poursuit avec « Ça trompe énormément », « Copie conforme », « Faire comme si », « Cousu de fil blanc », « Les 2D sont pipés », « Une matière peut en cacher une autre », etc. La « *tromperie des yeux* », qui fit florès à la Renaissance

(1) C'est jusqu'au 15 novembre 2013, aux Arts décoratifs, 107, rue de Rivoli, 75001 Paris, tél. : 01 44 55 57 50, <www.lesartsdecoratifs.fr>.

« Papier peint Scrapwood », Piet Hein Eek, Edition Eek en Ruijgrok B.V, papier intissé, impression au cadre.

On fait en général remonter l'invention du trompe-l'œil



«Légumier : botte d'asperges sur un plat», Moustiers-Sainte-Marie, vers 1760-1770, faïence.

“Le trompe-l’œil a toujours un côté ludique, il n’y a pas de volonté de tromper vraiment, mais un jeu entre le créateur et le spectateur.”

(qu’il suffise de penser aux sublimes plats vernissés avec petits animaux en relief de Bernard Palissy, que tel céramiste du XIX^e siècle s’est acharné à imiter), a pour sûr à voir avec le baroque. Il en est même une composante essentielle. Appliqué à l’objet, à la mode ou à l’affiche, le trompe-l’œil, cette malice de l’esprit fondée sur les effets d’optique à partir des mécanismes de la vision, ne s’attache-t-il pas à troubler la perception du réel ?

Se jouant des références et des styles, le trompe-l’œil autorise également le méli-mélo des époques. Le MoyenAge puis

la Renaissance ont donc pu réinterpréter l’Antiquité, tandis que le XIX^e siècle, non sans nostalgie, s’est attaché à singer ces temps passés. Les inventions techniques n’y furent pas pour rien. En témoignent par exemple, grâce à la galvanoplastie, maintes reproductions à l’identique, pourtant dans une matière artificielle, de chefs-d’œuvre d’orfèvrerie d’antan en ...



« Plaque murale en forme de cage à oiseau », Delft, vers 1780, faïence de grand feu.

... or et argent ciselés. Confondants faux-semblants.

Ainsi, de nombreuses matières s'avèrent aptes à en imiter d'autres. Le linoléum se met à passer pour du plancher, le papier peint se fait marbre, le strass a l'air du diamant, tandis que la céramique, par essence protéiforme, peut prendre l'aspect du jaspe, du basalte ou du porphyre. On salive devant le *Récipient en forme de chou* (1748-1752), en faïence, sorti du four de la manufacture de Josef I de Hesse-Darmstadt. C'est à s'y casser les dents. Rien n'est plus fascinant que ces tapis persans en imprimé, ces fausses cheminées en carton qu'il vaudrait mieux ne pas allumer et ces textiles à foison qui se copient allègrement les uns les autres. Et que dire de ces meubles qui ne sont que chausse-trapes, de ces livres et de ces bibliothèques dont l'unique vocation consiste à abriter caves à liqueurs ou boîtes à cigares? Que dire encore de ce *Tabouret d'affaires*, en bois doré et cuir, fabriqué en France en 1770, qui n'est à tout prendre qu'une hypocrite chaise percée de luxe? L'ingéniosité et l'invention sont littéralement sans limites.

D'abracadabrantes perruques de l'Ancien Régime

A l'étage au-dessus, on peut découvrir, au chapitre « Faux Culs », à côté de corsets étriquant la taille et de tournures destinées à mettre en valeur le bas du dos des élégantes de la « Belle Epoque », d'abracadabrantes perruques féminines de l'Ancien Régime, non loin de broderies en satin et en verre de Coco Chanel, destinées à remplacer les colliers – qu'elle abhorrait –, préférant le toc, pourvu qu'il illuminât la sobre architecture des vêtements qu'elle créait. Jean-Paul Gaultier, lui, dessine sur ses *tee-shirts* des poches et des ceintures. Bien avant, Gaspard Grégoire (1751-1846) passa sa longue existence obsessionnelle à fignoler son procédé d'un velours imitant la peinture. Voir ses portraits de Marie-Antoinette et de Napoléon. Quant à l'esprit des choses, Véronique Belloir, commissaire de l'exposition, conservateur du département textiles des Arts décoratifs, dit justement ceci : « *Le trompe-l'œil a toujours un côté ludique; il n'y a pas de volonté de tromper vraiment, mais un jeu entre le créateur et le spectateur.* »



Robe longue « Mikonos », Maison Lanvin, collection haute couture printemps-été 1970, jersey imprimé.

« *Qui en trompant, poursuit-elle, dit "Je te trompe mais tu sais que je te trompe", la solution est toujours contenue ou affichée dans l'œuvre.* » Certes, mais soyons franc : Si le mot de « *trompe-l'œil* » mis en exergue de l'exposition renvoie d'emblée à la peinture, celui qui s'attend à en voir sera forcément déçu, quand bien même la profusion des pièces montrées piquera la curiosité et retiendra l'attention du visiteur le plus réticent, face à une manifestation qui peut paraître un fourretout. Ne serait-ce que pour la magnifique *Armoire surréaliste* (1941) de Marcel Jean (1900-1993), avec ses tiroirs gigognes et ses portes ouvrant sur d'autres espaces et révélant un monde de nuages, l'enjeu en vaut la chandelle, car on ne voit pas tous les jours une réalisation de cette facture. Il n'empêche que l'on reste un tant soit peu sur sa faim devant le manque d'œuvres peintes proprement dites, tant le trompe-l'œil s'origine en elles. Ce n'est pas l'exhibition du zootrope de 1860 et du praxinoscope de 1879 qui pourra pallier la frustration.

D'abord et surtout un exercice de virtuosité

Il n'en faut pas démordre, le trompe-l'œil consiste en un ouvrage de peinture qui revient à figurer des objets, des architectures, parfois des personnages en organisant – grâce à des effets de perspective – l'illusion de la réalité. C'est d'abord et surtout un exercice de virtuosité. Certains artistes le pratiquèrent au XVII^e siècle. Plus tard, des surréalistes s'y employèrent puis des peintres « pop », dans un souci de « *réel objectif* ». N'est-ce donc pas, par une extension sensiblement abusive, que le terme de « *trompe-l'œil* » chapeaute l'exposition, quand bien même le titre se combine aux expressions « *imitations, pastiches et autres illusions* », laissant ainsi s'introduire à pas de loup la catégorie du kitsch, lequel, il est vrai, ne manque pas d'un certain charme pervers? Ne chipotons plus. Telle quelle, l'exposition, à condition d'y regarder de près, n'est pas dépourvue d'attraits. Aux frontières mêlées de l'artisanat, des arts appliqués, de la sociologie des techniques et des arts décoratifs, en effet, elle révèle des coins peu fréquentés de l'histoire des formes et de la matière, sans cesse transformée au gré des époques. ◀

Jean-Pierre LÉONARDINI

ANGELA GHEORGHIU

Vissi d'arte...

«Vissi d'arte, vissi d'amore...» «J'ai vécu d'art, j'ai vécu d'amour...» C'est le grand air du premier acte de *Tosca* de Puccini, qu'Angela Gheorghiu interprète comme nulle autre (si, La Callas, jadis!) dans le nouvel enregistrement dirigé par Antonio Pappano, filmé au Covent Garden. Un enregistrement d'anthologie aussi bien pour la direction de l'orchestre par le chef britannique d'origine italienne que pour le plateau de chanteurs, puisqu'il associe à Angela le ténor Jonas Kaufmann, triomphateur récemment d'un extraordinaire *Lohengrin* à l'Opéra de Bavière et, ici, interprète d'un Mario Cavaradossi de rêve, avec une ligne de chant d'une continuité et d'une ampleur exceptionnelles. Sur scène, Kaufmann est très beau, et il est un excellent acteur, de surcroît! Bien sûr, le Scarpia, impressionnant par la brutalité de son désir, de Bryn Terfel, le grand baryton-basse originaire du pays de Galles, ne peut faire oublier la prestance élégante d'un Tito Gobbi, qui fut le plus noir et le plus expressif des Scarpia aux côtés de La Callas, mais l'ensemble, dans une mise en scène et des décors bien évocateurs du drame (cela devient de plus en plus rare!), est, encore une fois, du niveau de la référence historique!

• GIACOMO PUCCINI, "TOSCA", UN DVD EMI CLASSICS, OCTOBRE 2012, 26 EUROS;
BLU RAY : 30,18 EUROS.

FLORILÈGE

Joyce DiDonato

La mezzo-soprano américaine s'est fait connaître, depuis ses débuts à la Scala de Milan en l'an 2000, comme l'une des toutes meilleures interprètes de la scène baroque... On la retrouve dans un récital intitulé «Drama Queens» avec le Complesso Barocco d'Alan Curtis. Airs d'impératrices, de reines et de princesses malmenées par le destin : Roxane vue par Haendel, Octavia par Monteverdi, Armide par Haydn, Iphigénie par Porta... Ces femmes blessées se lamentent en mesure et en harmonie, et le *Piango la sorte mia* de Cléopâtre par Haendel est un moment de grâce absolu.

Par sa couleur, ce récital nous rappelle que Joyce DiDonato a participé au sublime album paru chez Virgin Classics sous le titre «Lamenti», avec le Concert d'Astrée d'Emmanuelle Haïm, aux côtés d'un Villazón merveilleux dans *Lasso io vivo de L'Egisto* de Cavalli, de Natalie Dessay dans le *Lamento della Ninfa* de Monteverdi, de Patricia Ciofi dans le *Lamento de Maria Stuarda* de Carissimi.

Et Joyce DiDonato apparaît également dans l'enregistrement vidéo de la rare *Cendrillon* de Massenet, au Royal Opera House, dans une mise en scène de Laurent Pelli, avec Alice Coote en Prince Charmant et Jean-Philippe Lafon dans le personnage de Pandolfe. Une coproduction de l'Opéra de Lille avec le Théâtre de la Monnaie de Bruxelles et le Liceo de Barcelone.

• JOYCE DI DONATO, "DRAMA QUEENS", UN CD VIRGIN CLASSICS, DÉCEMBRE 2012, ENVIRON 16,60 EUROS.
• EMMANUELLE HAÏM, "LAMENTI", LE CONCERT D'ASTRÉE, UN CD VIRGIN CLASSICS, SEPTEMBRE 2008, ENVIRON 15 EUROS.
• MASSENET, "CENDRILLON", DEUX DVD VIRGIN CLASSICS, MAI 2012, ENVIRON 26 EUROS.

bouteilles

Beaujolais

Domaine de la Combe au Loup

Voici une de ces adresses que l'on conserve précieusement dans son carnet. Nous sommes dans les crus de Beaujolais, plus précisément au bourg de Chiroubles où se dresse fièrement la statue de Victor Pulliat, sauveur de la viticulture, qui, le premier, greffa des vignes européennes sur des souches américaines, parvenant ainsi à les immuniser du phylloxéra. La famille Méziat s'y est installée depuis 1870 et y exploite quatorze hectares à majorité de vieilles vignes, dans les appellations Chiroubles, Morgon, Régnié et Beaujolais-Village.

Ces vins bénéficient de la marque «Terra Vitis» depuis quelques années et ont obtenu, en 2012, la certification environnementale de niveau deux (haute valeur environnementale). Je vous recommande particulièrement :

- le Chiroubles 2010, médaille d'or au concours agricole de Paris (7,70 euros départ cave). Les sols légers de ce plus haut des crus du Beaujolais produisent des vins fins aux tanins élégants et soyeux, aux arômes de violette. C'est l'ami des plats d'hiver, saucisses au chou, petit salé aux lentilles et pot-au-feu;
- le Morgon 2010 (7,70 euros) a, pour sa part, obtenu un «coup de cœur» dans le guide Hachette et une médaille d'or au concours des grands vins de France. C'est un vin robuste et généreux qui demande à vieillir quelques années en cave. Avec un peu d'âge, on dira alors qu'il «morgonne», et il accompagnera parfaitement un coq au vin. ◀

Georges SULLIAC

• MÉZIAT PÈRE ET FILS, LE BOURG, 69115 CHIROUBLES, TÉL : 04 74 04 24 02.

CHOPIN

Le mercredi 27 mars (20 h 30), à la salle Gaveau (45, rue La Boétie, 75008 Paris, tél. rés. : 01 49 53 05 07, <www.sallegaveau.com>), le comédien Michael Lonsdale et le pianiste Nicolas Celoro présenteront «Frédéric Chopin... des canons sous les fleurs». Au programme, les *Etudes en la bémol*, *Andante spianato* et *Grande Polonaise* ainsi que le 2^e *Scherzo*, la 4^e *Ballade* et la *Polonaise «héroïque»*.

SCHILLER

Le spectacle *Et la nuit sera calme*, librement adapté des *Brigands*, du grand auteur dramatique allemand Schiller (1759-1805), est à l'affiche du Théâtre de la Bastille (75, rue de la Roquette, 75011 Paris, tél. rés. : 01 43 57 42 14, <www.theatre-bastille.com>), jusqu'au 13 avril. C'est joué par la compagnie «Les Irréguliers», dans une réécriture et une dramaturgie de Kevin Keiss, Amélie Enon signant la mise en scène.

SAVEURS

Au Vingtième Théâtre (7, rue des Plâtrières, 75020 Paris, tél. : 01 43 66 01 13), ont lieu, jusqu'au 28 avril, les représentations de *Saveurs & Amertumes*, une pièce présentée comme une «fantaisie musicale et culinaire». Texte et mise en scène de Christina Fabiani. Les comédiens : Hélène Arié, Géraldine Seguin, Félicien Delon, Jean-Yves Duparc, Jacques-Marie Legendre, Jérémie Oler, avec les percussionnistes Vassiléna Sérafimova (ou Laurence Meisterlin) et Benoît Maurin.

HISTOIRE(S)

Du juge Ti à l'enfant de Néandertal

IL EXISTE TOUTES SORTES DE ROMANS POLICIERS ET CRIMINELS. MAIS UNE DES CATÉGORIES LES PLUS POPULAIRES RESTE LE ROMAN POLICIER HISTORIQUE.



Si l'on se réfère à la chronologie des publications, c'est un Néerlandais, Robert Van Gulik, amoureux des Indes et surtout de la Chine, qui va créer le genre. Ce polyglotte, qui parlait entre autres le chinois et le japonais, spécialiste du droit colonial oriental, auteur d'essais érudits sur les poètes de la Chine ancienne, devenu diplomate, se retrouvera à diverses reprises en poste en Chine, au gré de ses affectations professionnelles. Sa célébrité littéraire naît en même temps qu'il va imaginer les enquêtes d'un personnage réel, Ti-Jen-tsie, né en 630, qui avait marqué son époque par sa forte personnalité. Nommé magistrat après de brillantes études, il élucida plusieurs affaires criminelles difficiles. Van Gulik traduisit tout d'abord, en 1949, un récit policier anonyme datant du XVIII^e siècle. Son texte eut un tel succès que l'on s'empessa de lui demander d'autres traductions. Mais Van Gulik préféra se mettre à la tâche pour imaginer un certain nombre d'affaires qui se déroulaient au XI^e siècle, dans la Chine prospère de la dynastie T'ang. Son protagoniste, le juge Ti, faisait régner la justice sur le district de Pou-yang. Ce personnage récurrent, calqué sur la personnalité du fameux magistrat Ti-Jen-tsie, vivra ainsi vingt-quatre enquêtes racontées sous la forme de quatorze romans et dix récits. Sa première enquête, *Le Mystère du labyrinthe* (1950), fut traduite en français seulement en 1985. Van Gulik mourut en 1967, et l'on aurait pu penser que le juge Ti allait quitter la scène, lui aussi de façon définitive. Il n'en fut rien puisque, à partir de 1993, plusieurs romanciers pastichèrent Van Gulik ; mais c'est Frédéric Lenormand, passionné par l'histoire et auteur de plusieurs séries remarquées comme *Voltaire mène l'enquête*, qui entreprit, à partir de 2003, de ressusciter le célèbre magistrat chinois sous le label « Les Nouvelles Enquêtes du juge Ti », soit dix-huit volumes publiés aux éditions Fayard, puis au format de poche chez Points Seuil. En 2012, il entame une nouvelle série avec le juge Bao qui pourchasse la corruption dans la Chine du XI^e siècle. Ecrits de façon alerte, tous ces épisodes sont dignes des anciens. Un autre romancier, Zhu Xiao Di, natif de Nankin et aujourd'hui professeur à Harvard, a publié lui aussi *Les Nouvelles Affaires du juge Ti*, un volume de nouvelles. Ainsi démarra donc, avec Van Gulik, le roman policier historique, sans pour autant que l'engouement actuel se manifeste durant les années 1950. Il faudra attendre l'apparition d'une série consacrée à Frère Cadfael, un moine bénédictin qui, après avoir participé aux

croisades, s'est retiré dans une abbaye galloise où il mène de pair les fonctions d'herboriste rebouteux et d'enquêteur amateur. Ecrite à partir de 1977 par la romancière anglaise Ellis Peters, cette série lança définitivement le récit policier historique, et l'on vit fleurir des histoires situées à toutes époques, y compris la préhistoire. C'est ainsi que vient de paraître *L'enfant de Néandertal*, un passionnant roman dû à la plume de Thierry Béthune, dont c'est le premier *opus*. Le récit débute il y a des milliers d'années avant notre ère par le massacre d'une tribu néandertalienne par des hommes de Cro-Magnon mettant à profit l'absence des hommes valides partis à la recherche de nourriture. Ces derniers, à leur retour, découvrent le drame, et le nouveau chef installé dans une grotte sa compagne enceinte et ses trois fils. La grotte est murée par de grosses pierres. Elle le restera pendant 28 108 ans. Jusqu'au jour où une jeune fille, Jeanne Sully, va découvrir la grotte dans une Calanque près de Marseille et exhumer huit squelettes miraculeusement préservés, deux hommes et six femmes, baptisés Sully 1, 2, 3... Un an plus tard, des paléontologues découvrent la sépulture abritant de jeunes enfants et une femme portant un fœtus à terme. Dès lors, une idée folle germe dans le cerveau d'un généticien parisien : celle de recréer cette espèce disparue. Vingt ans plus tard, la vie d'Abel Inuk, un étudiant jusque-là sans histoire, bascule. Il découvre des messages mystérieux de sa mère qui lui ordonne de quitter le domicile familial et de fuir, de se cacher, sans attendre. Obéissant, le jeune homme se réfugie chez une amie de sa mère. Pris en filature par deux inconnus, il en élimine un tandis que l'autre déguerpit, mais désormais la chasse à l'homme est déclenchée sans qu'Abel sache pourquoi. Il apprend alors que sa mère et son plus vieil ami ont été assassinés. Il ignore pour quelles raisons, mais il découvre que sa mère vivait sous une fausse identité et lui avait caché son passé de paléontologue. Il commence alors à s'interroger sur lui-même. Qui est-il et quels sont ses poursuivants acharnés à le retrouver ? Et pour quelles motivations ? Ingénieuse, cette histoire explore le mystère de nos origines et la part d'ombre de l'espèce humaine. ◀

Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

- FRÉDÉRIC LENORMAND, *UN THÉ CHEZ CONFUCIUS*, PHILIPPE PICQUIER, 250 PAGES, 16 EUROS.
- THIERRY BÉTHUNE, *L'ENFANT DE NÉANDERTAL*, ALBIN MICHEL, 285 PAGES, 19,50 EUROS.

ÉPITAPHES

L'amnésie des vivants

EST-IL DÉRISOIRE DE CONSACRER UN LIVRE À UN POÈTE QUE LA POSTÉRITÉ A ENSEVELI ? EST-CE UNE BATAILLE NÉCESSAIRE MAIS PERDUE D'AVANCE, À L'INSTAR DE CELLE DU CRITIQUE LITTÉRAIRE ?



La mort a un genre, lapidaire et gravé dans la pierre : les épitaphes dont Blandine Le Callet s'inspire dans *Dix Rêves de pierre*. Le titre est baudelairien... Pourtant, ce n'est pas la beauté qui intrigue ici, mais la mystérieuse banalité de ces vies résumées en quelques mots. L'auteure a dévidé de vraies épitaphes pour en faire de touchantes intrigues romanesques. Chaque nouvelle s'achève sur la citation des inscriptions funéraires, plus souvent intrigantes qu'émouvantes : « *Un ange au ciel* », ou « *Ci-gisent le frère et la sœur / Passant ne t'informe pas de la cause de leur mort / Mais passe et prie Dieu pour leur âme* ». A partir d'une autre inscription, elle chante le courage d'un jeune esclave romain lors d'un tremblement de terre. Une nouvelle sur une victime de la Shoah par balle sert d'épitaphe à tous ceux qui sont morts dans des fosses qu'ils ont eux-mêmes creusées. Un chien de mauvais augure, qui incarne dans chaque nouvelle la mort familière qui s'approche, sert de lien intemporel entre tous les disparus. A la fin de son périple mémoriel, Blandine Le Callet évoque le cimetière breton où repose sa propre famille et la disparition de leurs tombes. Les concessions, durée de péremption de la mort, n'ont pas été renouvelées. Un chien errant la guide au milieu de ce lieu de mémoire à l'abandon. *Dix Rêves de pierre* sert alors d'inscription funéraire familiale, sorte de « *caveau canem* » pour protéger les morts de l'amnésie des vivants. Et c'est touchant, ô mortels, comme un rêve de pierre...

Le jour, Jérôme Garcin, le critique littéraire, joue son rôle dans la République des Lettres où les carrières exigent du temps et de la patience ; la nuit, il écrit des romans sur des destins brisés, prolongement de ses écrits autobiographiques habités par la disparition tragique et brutale de son père et de son frère. Après un marin et un écuyer, c'est à un poète méconnu, mort dans les tranchées dès les premiers mois de la Grande Guerre, que Jérôme Garcin consacre un roman : Jean de La Ville de Mirmont. Auteur d'un recueil de poèmes aujourd'hui oublié, *L'Horizon chimérique*, et d'un roman introuvable, *Les Dimanches de Jean Désert*, ce poète exalté, rond-de-cuir aux aspirations rimbaldiennes, est mort dès novembre 1914, enseveli sous les yeux d'un compagnon d'armes qui était son ami et qui sera son thuriféraire. *Bleus horizons* est le journal intime d'un médiocre terrassé par le chagrin mais sublimé par sa mission. Il survivra aux tranchées mais retranché du monde. Un amputé de la vie au milieu

des gueules cassées. Le narrateur, de sa plume parfois grise comme sa blouse d'employé, souvent douloureuse comme ses blessures de guerre, s'efforce d'écrire une biographie de son ami qu'il voudrait exhaustive et qui restera inachevée. « *Le seul manuscrit que je vais laisser, écrit-il, est celui que, par une fidélité démodée, une loyauté d'un autre temps, j'ai voulu consacrer à un garçon dont le nom résonne comme un octosyllabe. N'est-ce pas dérisoire ?* » Sans doute. Mais finalement autant que de consacrer un livre à un poète que la postérité a aussi enseveli. Une bataille nécessaire mais perdue d'avance : comme celle du critique. Le sujet est donc ailleurs pour Jérôme Garcin. Que ses articles n'arrivent pas toujours à sauver les écrivains contemporains de la négligence du public passe encore ; mais que ses ouvrages ne parviennent pas à faire entendre la voix de ses morts nourrit une angoisse qui sourd dans chacune de ses phrases.

Martin Page est un peu le Sempé de la littérature contemporaine : il peint des personnages lunaires qui dépoussièrent l'essentiel du bout du doigt. Tout est léger chez cet auteur, même le poids de son dernier roman. Dans *L'apiculture selon Samuel Beckett*, un jeune homme devient l'archiviste du célèbre écrivain irlandais. Pour vraiment faire plaisir à l'ego de ses futurs biographes, Beckett s'amuse à fabriquer lui-même de faux documents qui participeront à la construction de sa légende. Et, pour ajouter à la confusion, Martin Page lui invente même une passion pour les abeilles. Après tout, la critique a fait son miel en réduisant à une image très austère cet auteur qui a pourtant participé à un film de Buster Keaton... « *Il ne faudrait pas oublier de voir la légèreté dans la gravité* », rappelle-t-il. Et ne pas oublier non plus que la propre vie du lecteur est peut-être plus utile que la biographie de l'auteur d'un roman pour aborder son œuvre... Mais restons léger pour rester à la Page. *L'apiculture* est une subtile biographie apocryphe de ce saint de la littérature contemporaine, qui aurait pu s'intituler aussi : « *En attendant la fausse bio...* »

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- **BLANDINE LE CALLET, DIX RÊVES DE PIERRE**, STOCK, 247 PAGES, 18 EUROS.
- **JÉRÔME GARCIN, BLEUS HORIZONS**, GALLIMARD, 212 PAGES, 16,90 EUROS.
- **MARTIN PAGE, L'APICULTURE SELON SAMUEL BECKETT**, EDITIONS DE L'OLIVIER, 87 PAGES, 12 EUROS.

BUREAUX

Flexibilité
à tous les étages

DU BUREAU LOGÉ DANS UN IMMEUBLE BOURGEOIS AUX "TIERS LIEUX" D'AUJOURD'HUI, L'ARCHITECTURE TERTIAIRE TEMOIGNE DE L'HISTOIRE DU TRAVAIL ET DE SES TRANSFORMATIONS. UNE EXPOSITION ET UN OUVRAGE EN RETRACENT LES GRANDES ÉTAPES.

Le visiteur explore l'exposition, comme un salarié découvrirait un nouveau lieu de travail dans les années 1970 : en circulant dans un vaste *open-space*, quadrillé de cloisons mobiles, scénographié par l'architecte Thomas Raynaud. Au Pavillon de l'Arsenal ⁽¹⁾, à Paris, se raconte ainsi l'histoire des bureaux, de l'immeuble bourgeois du XIX^e siècle aux créations architecturales futuristes qui pourraient bientôt remodeler l'espace urbain. Plus qu'une histoire chronologique de l'architecture tertiaire, une immersion dans des lieux qui racontent le travail, les transformations de son organisation, le quotidien des employés et les gestes qui y ont été accomplis.

En quarante ans, le parc immobilier francilien a doublé, pour compter aujourd'hui plus de cinquante millions de mètres carrés de bureaux. De nouveaux quartiers, parfois abandonnés comme les voies de la gare d'Austerlitz, se sont développés,

en dessinant une nouvelle géographie de la ville. Mais, à l'entrée de l'exposition, Alexandre Labasse, directeur général du Pavillon de l'Arsenal, prévient : « *Les bureaux ne se résument pas à une formule de mètres carrés. Sous l'effet des avancées technologiques et de l'avènement de l'informatique à la fin du XX^e siècle, la question du bureau évolue en parallèle à celle du travail, jusqu'à aboutir, dans les années 1990, à l'espace sans poste fixe développé par Arthur Andersen sur les Champs-Élysées* », et que l'on a parfois appelé le « *bureau virtuel* ». Tout, d'une certaine manière, y est dit : le bureau ne peut être envisagé en ignorant la question de ses usages et des organisations du travail, avec des espaces qui ont évolué au fil du temps vers toujours plus de flexibilité. C'est ce dont témoigne l'ensemble des documents structurant l'exposition : films sur des réalisations architecturales récentes, entretiens avec des architectes, cartes géographiques, galeries de plans, archives, photographies...

« *Les bureaux*, explique toujours Alexandre Labasse dans son introduction, *n'ont véritablement trouvé leur logement qu'à la fin du XIX^e siècle et leur forme propre qu'au début du XX^e siècle.* » Si, pendant longtemps, les employés ont travaillé dans des appartements bourgeois reconvertis en

bureau, ce n'est pas avant les années 1930 que l'architecture administrative fait l'objet de constructions spécifiques. Certes, il y a eu des précurseurs : le Crédit lyonnais et son siège social construit boulevard des Italiens dès 1870, puis la Société générale qui s'installe boulevard Haussmann en 1912. Mais il faut bien remonter à l'entre-deux-guerres pour assister à la généralisation de l'immeuble de bureaux. Les plans seront bientôt calqués sur l'organigramme des entreprises : dans les années 1950, nous montre l'exposition, sont alors « *privilegiés les bureaux individuels dont la largeur et la position sont corrélés au rang hiérarchique des occupants* ». Le mètre carré occupé par employé n'est alors pas une préoccupation : la surface moyenne d'un bureau atteindra vingt-cinq mètres carrés, contre onze aujourd'hui, alors que près de 60 % des salariés ne travaillent plus dans un bureau individuel.

L'émergence de la fonction administrative

Alors que se développe une architecture verticale (construction du quartier d'affaires de la Défense), les années 1960 et 1970 vont en effet marquer une rupture avec l'apparition du « bureau paysager », sur fond d'émergence du management par objectifs – déjà ! – et de la nécessaire mobilité des cadres. Ce sont les célèbres *open-spaces*, ces vastes plateaux libres aux séparations floues et au mobilier modulaire, vraies machines à flexibilité agrémentées de quelques plantes vertes, selon une méthode à la mode aux États-Unis et conçue en Allemagne par les frères Schnelle dès 1961. Forts de la conviction que meubles de bureau, espaces de tra-

(1) Exposition « *Work in process – Nouveaux bureaux, nouveaux usages* », Pavillon de l'Arsenal, Centre d'information, de documentation et d'exposition d'urbanisme et d'architecture de Paris et de la métropole parisienne, métro Sully-Morland à Paris, jusqu'au 17 mars 2013, entrée libre.

A lire : l'ouvrage du même nom, Editions du Pavillon de l'Arsenal, novembre 2012.



C'est le triomphe de la "transparence" et de ses dérives, avec un contrôle permanent et une mise en concurrence visible des salariés. Un mode d'organisation du bureau adopté par plus de 60% des entreprises françaises, avec un souci d'optimisation de l'espace.

vail et organisation du travail doivent être pensés en même temps, ils rêvent d'un «*espace de travail ouvert qui ouvre les esprits*» en facilitant la communication entre équipes, par opposition, en quelque sorte, au rang hiérarchique. En pratique, c'est le triomphe de la «transparence» et de ses dérives, avec un contrôle permanent et une mise en concurrence visible des salariés. Un mode d'organisation du bureau qui a été adopté par plus de 60% des entreprises françaises, avec un souci d'optimisation de l'espace. Avec l'*open-space*, le nombre de mètres carrés occupés par chaque salarié passera de vingt-cinq à douze. Tout comme le bureau virtuel d'Arthur Andersen, associant flexibilité des tâches et des locaux, répertorié dans l'exposition comme un exemple d'architecture «*en temps de crise*», s'inscrivait dans la recherche d'une rentabilité immobilière maximale.

Office, siège social, immeuble, tour, campus, parfois nommé «tour horizontale»,

hub, tiers-lieux qui ne sont ni le domicile, ni le bureau... à chaque époque son nouveau langage pour nommer des espaces de travail qui, de nos jours, veulent répondre à de nouveaux usages. «*La transformation du travail induite par la révolution des nouvelles technologies de l'information et de la communication et l'évolution des réseaux de mobilité offrent aux constructeurs de nouvelles opportunités*», signale Alexandre Labasse. L'exposition, qui souligne que 89% des nouvelles constructions possèdent une certification durable, témoigne des tendances émergentes et nous montre au moins deux exemples de bureaux de demain. Le premier cherche à estomper les frontières entre sphères privée et professionnelle : ce sont les immeubles mixtes à usages multiples, mêlant plusieurs fonctions : logements, bureaux, commerces, voire hôtels ou lieux publics. Dans le onzième arrondissement de Paris, par exemple, le Carré Breguet, illustration

Dans quel bureau travaillez-vous ?

- ... d'une reconversion d'un ancien garage de La Poste, concentrera des commerces, un équipement public de la Ville de Paris dédié au spectacle vivant et vingt mille mètres carrés de bureaux. Mélange de fonctions similaires pour l'immeuble T8 dessiné par Rudy Ricciotti dans le treizième arrondissement de Paris, le long de l'avenue de France, ou pour la réhabilitation de l'immeuble la Samaritaine, l'ancien grand magasin de la rue de Rivoli. Fermé voilà sept ans, celui-ci devrait être livré en 2016 en regroupant logements sociaux, crèche, commerces, bureaux (vingt et un mille mètres carrés) et hôtel de luxe.

Vers des espaces "partagés" ?

La seconde tendance se développe aujourd'hui dans toutes l'Europe et se présente comme une réponse à l'isolement de certains salariés : il s'agit du *coworking*, en français « espace partagé ». L'idée, explique dans un abécédaire Catherine Sabbah, journaliste et cocommissaire scientifique de l'exposition, est de « permettre aux travailleurs indépendants de ne pas rester isolés chez eux, tout en trouvant dans des lieux identifiés un espace qui ressemble à celui de l'entreprise ». Prenant acte, en quelque sorte, de l'externalisation de certaines fonctions – ou l'accélération – et du développement de la flexibilité. Il s'agit en pratique de postes informatisés, dont l'espace peut être loué à la semaine, la journée, la demi-journée ; certains sont des pièces classiques de travail, d'autres des sièges-bureaux mobiles, dans des espaces ouverts qui peuvent comprendre salles de réunion ou de détente.

Innovations techniques, originalité des formes, des matériaux et des couleurs : le visiteur reste captivé par la créativité et le savoir-faire exposés. Sans s'y tromper : de nombreux salariés continueront de travailler dans des bureaux paysagers plus ou moins bien rénovés, modérément ou insupportablement bruyants, casque vissé sur la tête pour trouver de la concentration. En regardant avec curiosité – voire une certaine stupéfaction – les espaces futuristes imaginés par des architectes qui tentent de réinventer l'*open-space*, que ce soient les postes de travail modulaires en carton créés par Paul Coudamy ou les aménagements de Christian Pottgiesser : des demi-bulles en Plexiglas sous lesquelles travaillent et téléphonent les salariés, à « l'ombre » de ficus géants.

Christine LABBE



ISABELLE ROZENBAUM / MAXPPP

LA PERCEPTION QU'ONT LES SALARIÉS DE LEUR ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL EST DIFFÉRENTE SELON LA TYPOLOGIE DES BUREAUX.

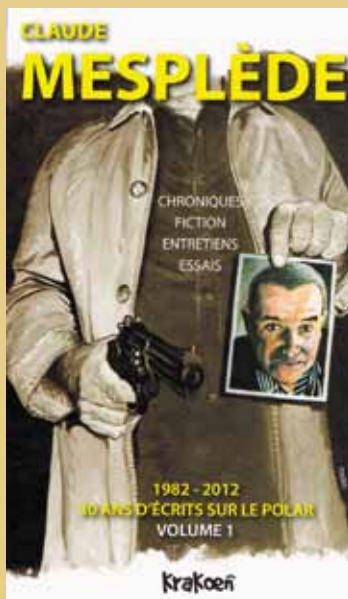
Parmi les plus satisfaits de leur vie au bureau, on trouve ceux qui travaillent dans un bureau individuel, qui est « plébiscité ».

Bureau individuel, collectif, nomade, travail en *open-space*... Globalement, les salariés considèrent que leur espace de travail a un impact important, sans parler du bien-être, sur leur efficacité (80 %) et leur motivation (72 %). C'est ce que montre, en tout cas, le baromètre 2011 Tns Sofres/Actineo (Observatoire de la qualité de vie au bureau). Seulement voilà : plus du tiers estime que leur entreprise n'accorde pas assez d'importance à l'aménagement de ces espaces de travail. « *Un sentiment que devraient prendre en compte les employeurs* », a souligné, lors de la présentation des résultats, Alain d'Iribarne, directeur de recherche au Cnrs et président du conseil scientifique d'Actineo, pour qui l'espace de travail « *apparaît comme un critère fondamental du bien-être au travail, un lieu carrefour, révélateur ou catalyseur* » d'un certain nombre de problèmes dans l'entreprise.

D'autant que ce sentiment est encore plus fort chez les salariés travaillant dans des bureaux paysagers (accueillant plus de quatre personnes), qui sont près de la moitié à exprimer ce manque d'importance accordée à leur lieu de travail. Ces mêmes salariés, précise encore le baromètre, se montrent aussi insatisfaits à la fois des possibilités offertes pour se détendre (40 %) ou pour pouvoir s'isoler (38 %).

Parmi les plus satisfaits de leur vie au bureau, on trouve ceux qui travaillent dans un bureau individuel, qui est « plébiscité », tout comme ceux qui se trouvent dans un bureau collectif (deux à quatre personnes). Ce n'est toujours pas le cas des salariés regroupés dans des *open-spaces*, qui expriment là aussi un moindre taux de satisfaction, de vingt points de moins, par exemple, par rapport à ceux qui sont dans un bureau collectif. Et, parmi ces insatisfaits, six sur dix déclarent ne pas pouvoir s'isoler, 48 % ne pas pouvoir se concentrer ou travailler individuellement. C.L.

POLAR MESPLÈDE: "WANTED" !



Le polar est aujourd'hui le genre le plus vendu et le plus lu en France ! Il n'en fut pas toujours ainsi car, dès sa naissance, ce genre issu du roman populaire a rassemblé contre lui de nombreuses voix. Lecteur éclectique et boulimique dès l'âge de dix ans, devenu critique littéraire au début des années 1980, Claude Mesplède – dont les liens d'amitié avec la rédaction d'*Options* ne sont pas démentis depuis plus de deux décennies – a pu à son tour défendre ce genre littéraire selon l'aphorisme bien connu : « *Il n'y a pas de mauvais genres, il n'y a que de mauvais écrivains.* » En trente ans, en dehors d'un quinzaine d'ouvrages allant d'une *Souris noire* d'une douzaine de pages à un dic-

tionnaire mondial du genre qui en compte deux mille deux cents, il a publié des kilomètres d'articles sur ce genre que le public est de plus en plus nombreux à aimer. Compte tenu de ces nouveaux lecteurs qui découvrent chaque jour cette littérature, l'ami Mesplède a pensé qu'une sélection de ses articles pourrait les intéresser. Et à *Options*, nous avons la faiblesse de croire qu'il n'a pas eu tort... Trois volumes sont prévus. Le premier vient de paraître.

1982-2012 : 30 ANS D'ÉCRITS SUR LE POLAR,
Claude Mesplède, VOLUME 1, EDITIONS KRAKOEN, 376 PAGES, 18 EUROS.

MODÈLE RÉALITÉS ALLEMANDES

Que ne lit-on et n'entend-on pas, en France, sur le modèle allemand ? On fait en particulier très régulièrement l'éloge de la rigueur budgétaire allemande et de la capacité de nos voisins à accepter de lourds sacrifices pour restaurer la compétitivité de leur industrie. Or, explique Guillaume Duval, ce ne sont pas là les véritables raisons des succès actuels de l'économie allemande. Cette réussite est due surtout aux points forts traditionnels du pays : un système de relations sociales très structuré, un monde du travail où le diplôme ne fait pas tout, un pays où l'entreprise n'appartient pas aux actionnaires, une forte spécialisation dans les biens d'équipement et les technologies vertes, une longue tradition de décentralisation qui permet de disposer partout d'un capital financier, culturel, social, humain suffisant pour innover et entreprendre, etc. Au cours de la dernière décennie, le boom des pays émergents a permis à l'industrie allemande de profiter pleinement de ces atouts. Au contraire, la profonde remise en cause de l'Etat social, menée au début des années 2000 par le chancelier social-démocrate Gerhard Schröder, a probablement fragilisé le modèle allemand : le développement spectaculaire de la pauvreté et des inégalités menace son avenir. On l'aura compris, ce qu'il faudrait copier, ce sont plutôt les caractéristiques traditionnelles du modèle allemand que les réformes récentes qui y ont été apportées. Il n'est cependant jamais aisé de transposer les éléments d'un modèle national lié à une histoire particulière. Une meilleure compréhension de la société et de l'économie allemandes par les Français est en revanche indispensable pour réussir à imaginer ensemble un avenir pour l'Europe.

MADE IN GERMANY – MODÈLE ALLEMAND AU-DELÀ DES MYTHES,
Guillaume Duval, LE SEUIL, 17 EUROS.

MANAGEMENT FACE D'OMBRE...

Le management est devenu un des symptômes de notre société hypermoderne : on gère son temps, sa famille et sa vie tout comme on tente de gérer les motivations de ses collaborateurs ou la bonne marche d'un service. Bien gérer ne suffit d'ailleurs pas. La quête de qualité totale et de « zéro défaut » qui imprègne de plus en plus l'univers de l'entreprise s'étend désormais hors de ses frontières. Il s'agit de réussir sa vie, d'être performant en tout, bref de « gagner » dans une société qui ne veut connaître que le succès et n'a que faire des perdants. Parallèlement, un autre mouvement s'amorce qui se préoccupe de la dimension « spirituelle » de l'entreprise et cherche à lui conférer le statut d'une instance de développement personnel : on parle de l'identité, voire de l'âme de l'entreprise, et c'est par elle, à travers elle, grâce à elle que l'individu est aussi censé se développer et réaliser son idéal. Or l'excellence a un coût : le stress permanent, les « décompressions » physiques et psychiques, la « brûlure interne » de ceux qui se consomment dans l'obsession de la performance constituent la face cachée de cette course à la réussite... L'entreprise, en effet, n'est pas seulement pourvoyeuse de succès et de carrière, elle est aussi, parfois, pourvoyeuse de mal-être et d'angoisse. C'est toute cette face d'ombre de notre société de conquête qui constitue le cœur de ce livre, qui s'appuie sur une recherche approfondie dans l'univers managérial et intègre de nombreux témoignages.

LE COÛT DE L'EXCELLENCE,
Nicole Aubert et Vincent de Gaulejac,
LE SEUIL, 25,40 EUROS.

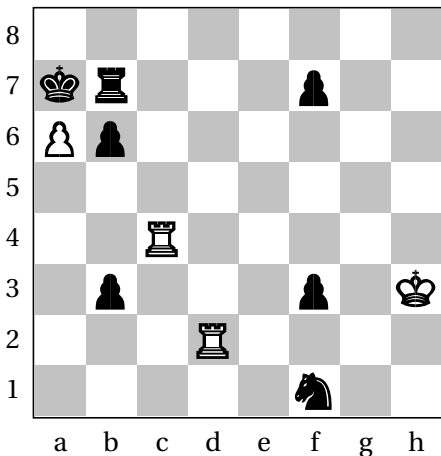
SANTÉ TRAVAIL, À MORT...

Dans un petit livre synthétique, Michel Debout, professeur de médecine légale et de droit de la santé, et Gérard Clavairoly, journaliste spécialisé en santé, font le tour des enjeux sociaux et sanitaires posés par le suicide et évoquent les pistes d'une prévention efficace. Ils y abordent la question du travail, en pointant les effets délétères, pour la santé psychique des salariés, de certaines méthodes managériales. Ils préconisent la mise en œuvre d'un nouveau contrat social qui garantisse la santé au travail, rappelant l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur les employeurs tout en dénonçant le dépistage des salariés fragiles.

LE SUICIDE, UN TABOU FRANÇAIS,
Michel Debout et Gérard Clavairoly,
EDITIONS PASCAL ET MUTUALITÉ FRANÇAISE,
2012, 189 PAGES, 14,20 EUROS.

Tactique

Étude de Korolkov et Mitrofanov, 1957. Les Blancs jouent et gagnent (VOIR DIAGRAMME).



Les enfants

« C'est comment pour toi d'être un enfant ? – Je ne sais pas du tout, on ne m'a jamais expliqué... Attendez, je vais demander à ma mère. »

(Madeleine Laïk)

Comment les enfants apprennent-ils à jouer aux échecs ? Le plus souvent, c'est un papa, un grand-père ou un grand frère qui enseigne les règles et qui devient le premier adversaire. L'école primaire peut aussi les lui faire découvrir. En dehors des matières traditionnelles, c'est-à-dire dans le cadre d'un apprentissage extrascolaire et dans certaines écoles, les enfants peuvent

recevoir un enseignement du jeu d'échecs. Cependant, pour progresser vite et démarrer en compétition, rien ne vaut le bon vieux club d'échecs. La plupart offrent des cours suivant les niveaux de jeu. Alexis Shirov, l'un des grands maîtres actuels les plus créatifs, se souvient de ses premiers pas dans le club de Riga (Lettonie) : « Agé de onze ans, j'ai joué et analysé avec Michael Tal [champion du monde 1960-1961 – Ndlr] ; j'étais encore trop faible pour le suivre et comprendre ses idées. » Amusé, il ajoute : « Je me souviens, en revanche, d'avoir été totalement enfumé, Tal fumait une dizaine de cigarettes par heure ! » Je rassure les parents : aujourd'hui, fumer dans les salles d'études ou de jeu est formellement interdit.

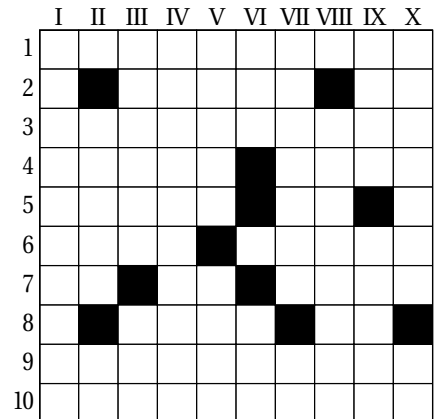
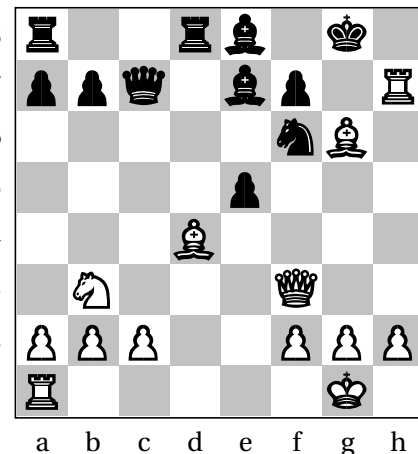
Voici une spectaculaire partie d'Alexis Shirov, jouée l'année de ses onze ans.

A. Shirov–V. Zhuravlev

Riga, 1983. Défense française

1. e4, e6 ; 2. d4, d5 ; 3. Cc3, dx4 ; 4. Cxe4, Cd7 ; 5. Cf3, Cgf6 ; 6. Fd3, Cxe4 ; 7. Fxe4, Cf6 ; 8. Fd3 (8. Fg5, Fe7 ; 9. Fxf6, gxf6 ; 10. De2, avec l'idée 0–0–0, est une autre suite intéressante), 8... c5 ; 9. 0–0 (9. dxc5, Fxc5 ; 10. Fg5!?) ; 9... cxd4 ; 10. Cxd4, Fe7 (10... Dxd4?? ; 11. Fb5+, gagne la Dame) ; 11. Ff4, 0–0 ; 12. Te1, Db6 (12... Dxd4?? ; 13. Fxh7+, Cxh7 ; 14. Dxd4+–) ; 13. Fe5, Fd7 (13... Cd7!?) ; 14. Te3 (« A onze ans, on a envie d'attaquer le Roi adverse avec toutes les pièces possibles. » Shirov), 14... Tfd8 ; 15. Th3, g6 (15... h6 ; 16. Tg3!?) ; 16. Df3, Fe8 (pratiquement forcé, car sur 16... Cd5? ; 17. Txh7!, Rxh7 ; 18. Dxf7+, Rh6 ; 19. Dxc6#) ; 17. Cb3 (17. Fxf6?!, Fxf6 ; 18. Dxf6, Dxb2! ; 19. Te1, Dxd4) ; 17... Cd7 (si 17... Rg7? ; 18. Df4 menace Dh6 mais aussi Tf3) ; 18. Fd4, Dc7 ; 19. Txh7!, e5 (la seule défense : après 19... Rxh7?? ; 20. Dh5+, Rg8 ; 21. Dh8#) ; 20. Fxg6! (20. Dh3!?) ; 20... Cf6 (20... fxg6 ; 21. Txe7, exd4 ; 22. Tae1, Dc6 ; 23. Df4, les compensations pour la pièce sacrifiée sont importantes) (VOIR DIAGRAMME).

21. Te1! (trois pièces blanches sont en prise mais, comme aimait à le dire M. Tal : « L'adversaire ne peut en prendre qu'une à la fois ! ») 21. Fd3! était également fort, par exemple : 21... Cxh7 ; 22. Fxh7+, Rxh7 ; 23. Dh5+, Rg8 ; 24. Fxe5+–, 21... Txd4 ; 22. Cxd4, Cxh7 [sur 22... exd4 ; 23. Dh3!, Df4 (23... Cxh7?? ; 24. Dxc6+, Rf8 ; 25. Dh8#) ; 24. Fxf7+, Fxf7 ; 25. Th8+, Rg7 ; 26. Txa8+–] ; 23. Fxh7+, Rxh7 ; 24. Dh5+, Rg8 (24... Rg7 ; 25. Cf5+, Rf6 ; 26. Cxe7, Rxe7 ; 27. Txe5+–) ; 25. Cf5 [Zhuravlev perd à la pendule. Sans regret, la position était perdue : 25... f6 (ou 25... Db6 ; 26. Cxe7+, Rf8 ; 27. Cd5, Dg6 ; 28. Dh8+, Dg8 ; 29. Dh6+, Dg7 ; 30. Dd6+, Rg8 ; 31. Cf6+, Rh8 ; 32. Txe5, suivi de 33. Th5) ; 26. Dg4+, Rf7 ; 27. Ch6+, Rf8 ; 28. Dg8#, 1–0.



HORIZONTALEMENT

1. Celles d'Options sont à la une. –
2. Tata Oyoy (prénom). Personnel. –
3. Cité en 13. –
4. Intérêt exagéré. Monnaie du Cambodge (inv.). –
5. Guy ou Nicolas. A l'entrée d'Eisenach. –
6. Cinéaste britannique. Bonjour familial. –
7. Est anglais. Note. Toujours associé au radius. –
8. Possèdes. Unau. –
9. Qui ressemblent à des chancres. –
10. Jadis possédé, aujourd'hui exalté ou bizarre.

VERTICALEMENT

- I. Dans le refrain d'un chant révolutionnaire. –
- II. Coquines. Prénom féminin épilé. –
- III. Un grand Pablo chilien. Aller simple. –
- IV. Produit de succulents agrumes. –
- V. Selon certains, peuvent avoir des effets maléfiques. Auteur de Lulu. –
- VI. Cul de nonne. Soigneusement mis de côté par le rat. –
- VII. Toile ou ardoise. Préfixe. –
- VIII. Appel discret. –
- IX. Protection rapprochée. Gentilé d'Amérique, mais sans ses Etats. –
- X. Se comporta comme une glande. Réfléchi.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

Horizontalement : 1. Rencontres. – 2. Elna (Annie). Te. – 3. Port-de-Bouc. – 4. Usure. Leir (reil). – 5. Bedos. El. – 6. Lean. Saur. – 7. S. NB. Uina. – 8. Aies. At. – 9. Uicéroides. – 10. Enigmène. Verticalement : I. République. – II. Osees. LN. – III. Nerdia. Ace. – IV. Citronnier. – V. Ondes. Berg. – VI. Nne. Sou. – VII. Tablaeu. Im. – VIII. Gellade. – IX. Etui. Unien. – X. Secreta. Se.

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

1. Tf2! (il faut attaquer le Cavalier, sinon les Noirs sauvent leur Tour en b7 : 1. Tf3?, Te7), 1... Cc3 ; 2. Te4 (2. Te4 (2. Te3?, Cd1), 2... Cd1 ; 3. Tf2, Cc3 ; 4. Tf4, b2 ; 5. Txb2, Cd1 ; 6. Tf2, Cc3 ; 7. Te4, f2 ; 8. Txf2, Cd1 ; 9. Tf2, Cc3 ; 10. Tf4, Cb1 ; 11. Tb2, Ca3 ; 12. Ta4 (cette fois, le Cavalier tombe), 12... Te7 ; 13. Txa3+–, 1–0.

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 €

**DANS VOTRE VIE QUOTIDIENNE
OU EN CAS DE PROBLÈME,
LE CNAS VOUS ACCOMPAGNE
DANS TOUTES LES DIRECTIONS.**



Notre priorité : contribuer au mieux-être de tous les agents territoriaux et de leurs familles avec une offre complète et diversifiée.

Pour les événements heureux ou malheureux, le CNAS est toujours présent à vos côtés. Pour découvrir toutes les prestations auxquelles vous avez droit, rendez-vous sur www.cnas.fr



Au service de ceux qui se consacrent aux autres

