

au cœur du social

OPTIONS

**ATELIERS
DU MANS**
CENTENAIRE...
À SUITES
Page 46

FREDERIC CIROU / MAXPPP

Le 5 décembre dernier, l'Ugict-Cgt organisait une rencontre-débat sur la fonction Drh, en partenariat avec la Sorbonne et *Liaisons sociales*. Pages 16 à 27

Ressources
humaines

Ligne de front

NTIC
Droit à la
déconnexion

Page 30

Le droit social international et européen en pratique

La référence incontournable

Mention spéciale du Prix Francis Blanchard de l'AFOIT
(Association française pour l'Organisation internationale du travail) 2013.



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 €

**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 2014



éditorial

La France dans dix ans !

Après la désastreuse réforme des retraites en 2013, le président de la République annonce la suppression des cotisations des entreprises pour la branche famille de la Sécurité sociale. Un nouveau cadeau de 35 milliards aux employeurs. Il ne fait qu'affaiblir encore plus le modèle social français, fondé sur le travail. L'objectif est d'orienter le financement de la protection sociale vers l'impôt et les ménages. Seule la finance y retrouvera son compte, elle qui pèse plus que jamais sur le budget de l'Etat.

Ce choix alourdira encore le coût du capital sur les entreprises (dividendes, charges financières), qui est déjà passé de 14% de la valeur ajoutée en 1980 à 21% en 1999 et à 29% en 2012.

Mais on ne peut s'enorgueillir d'avoir toujours un coup d'avance en matière de financiarisation sans accélérer le déclin industriel. Et la crise a mis en évidence qu'un pays qui perd son industrie n'a plus les moyens de relancer son économie et de développer l'emploi.

C'est la capacité de production de biens et de services qui est aujourd'hui atteinte. Les ingénieurs, cadres et techniciens le vivent quotidiennement avec un *Wall Street management* qui nie et casse leur professionnalisme, maltraite leurs qualifications. Ainsi, la mise en cause du travail qualifié confirme le choix d'une société *low cost*, d'une France du tourisme et des parcs d'attraction qui supplantera une France industrielle innovante et de hautes technologies.

En revanche, le choix du progrès social, de l'investissement dans la recherche et le développement, les qualifications, la sécurisation de l'emploi, la primauté du droit social sur la liberté économique nous entraîne vers un autre mode de production et de répartition des richesses. Un objectif en adéquation avec la Confédération européenne des syndicats qui préconise un plan d'investissement en Europe de 2% du Pib pendant dix ans sur la recherche, l'innovation et l'industrie.

La perte résultant des politiques d'austérité est, quant à elle, déjà estimée à 4,8% du Pib national.

L'urgence est de reconstruire une lucidité collective en France et en Europe sur notre capacité à prendre en main notre travail et ce qu'il produit, à maîtriser notre devenir en nous attaquant résolument à la finance, économiquement et politiquement.

Il s'agit de revaloriser le prix du travail et de lutter contre le déclassé social. En nous mobilisant et en gagnant sur nos revendications, faisons rimer notre pays avec travail qualifié et participons à un mouvement de promotion de l'ensemble du monde du travail.



CANDILLE / OPTIONS

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

6 à propos Au fil de l'actualité

mouvement

7 6 février

Pour vraiment changer de cap

8 Cinq de Roanne

Répression à tout prix...

La Redoute

Près de 1200 emplois supprimés

9 Stages Un projet de loi bien timide...

Brétigny

Négligences techniques confirmées

Universités

Béziers ne ferme pas

10 **Roms**

Le triomphe de Gribouille



C. LEFEBVRE / MAXPPP

12 **Traité euro-atlantique**

Attention, danger!

Entretien avec Matthieu Moriamez, conseiller confédéral Cgt à l'espace international

14 **Emploi** Pacte: au bonheur des employeurs

15 **Événements sportifs**

Accord sur les droits des travailleurs

Vietnam

Révolte des ouvriers de Samsung

Cambodge

Sanglante répression des ouvriers du textile

ENCARTS CENTRAUX

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

focus

RESSOURCES HUMAINES



Ligne de front

La récente action des salariés de Goodyear contre deux de leurs cadres supérieurs, dont le Drh, témoigne du caractère exposé de ce type de responsabilités dans un contexte où leur cote d'amour apparaît des plus faible. Aux yeux des salariés, ils mettent en œuvre des décisions en semblant se désintéresser des "ressources humaines" dont ils ont la charge. Pourtant, les Drh aspirent à élargir, enrichir et redéfinir leurs missions. Cela correspond également à une volonté de professionnaliser ce métier, d'y apporter des valeurs comme le sens de l'écoute, la responsabilité sociale et sociétale. Tels sont les défis traités dans la première table ronde. La seconde table ronde s'est penchée sur le rôle d'une profession dont la responsabilité est trop souvent ramenée à un simple accompagnement des restructurations ou de la gestion des conflits. N'est-on pas plutôt face à la nécessité d'élaborer un management de la "prévention", afin de tendre vers une performance globale du travail mis en œuvre sous ses diverses facettes ?

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 Eads/ Airbus Paradoxe d'une restructuration annoncée



AXELHEIMKEN / MAXPPP

- 29 Eads/ Airbus
Court-termisme : l'avenir du groupe menacé
- 30 Ntic
Pour un droit à la déconnexion
- 31 Sages-femmes
A quitte ou double?
- 32 Bloc-notes
Ugict : agenda et rendez-vous

terrains



SIGRID OLSSON / MAXPPP

- 33 Vie privée
Une loi de programmation militaire très à l'écoute
- 34 Après l'affaire Snowden
Les faux-semblants du gouvernement

droits

- 35 Agent public irrégulièrement évincé
Le juge reconnaît la prise en compte des primes dans le calcul de l'indemnité due par l'employeur
- 36 Santé au travail
Le Chsct au cœur du débat et de l'action

hors champs

- 38 Caen Exposition
Mémoire d'acier en Normandie
- 39 Genève Quand les héros faisaient tapisserie
- 40 Exposition
Le surréalisme même en dur et en trois dimensions

© ADAGP, PARIS 2013 / PHOTO: PHILIPPE MIGEAT / CENTRE POMPIDOU



platines

- 43 Intégrales Britten et Strauss

bouteilles

- 43 Vœux 2014 Remords ou regrets?

lire

- 44 Les polars RÉFÉRENCES Encyclopédies et anthologies
- 45 Les romans VACANCES Des récits nommés plaisir

hors champs

46 Ateliers du Mans Un centenaire... à suites



FREDERIC DUCHESNAY / MAXPPP

sélection

- 49 Les livres du mois

grilles

- 50 Echecs et mots croisés

à propos

François Hollande ou l'amitié à fonds perdus...

L'année 2014 – j'en profite pour vous la souhaiter bonne – s'ouvre sous les auspices d'un président qui se sera rarement affiché aussi pathétique. Je sais, je sais, on a déjà tout dit sur la trahison assumée de François Hollande, son virage social-démocrate, sa duplicité supposée... D'accord, d'accord, mais attardons-nous sur l'essentiel, voyons le côté humain des choses. Notre président, il l'a assez répété, est normal; et, comme tout un chacun, il veut être aimé et s'y emploie. Inutile d'afficher ce sourire narquois, ce n'est pas une rubrique people, je parle ici d'un amour plus grand, plus vaste, au-dessus des parties car «*la France est une*», et qui lui attire des tas de copains, façon soirée Meetic mais en plus politique. C'est là où le pathétique explose. Comme le dernier Petit Chose mal aimé de la cour de récré, voilà le Président exorcisant ses angoisses à coups de cadeaux d'une suspecte générosité. Et que je t'offre le modèle réduit piqué au grand frère, et que je te donne un billet prélevé dans le porte-monnaie familial, mais on est copains, hein copain qu'on est copains? C'est, paraît-il, ce qu'on appelle la politique de l'offre. Cette séquence pathétique donne la juste mesure du besoin quasi pathologique du président d'être aimé, apprécié, compris! Son juste prix, également. Ceux qui pensaient naïvement que l'amour n'avait pas de prix connaissent maintenant celui de l'amitié: 30 milliards. Depuis les 30 deniers bibliques, ça donne une idée du taux d'inflation! Tout cela résonne quand même assez bizarrement aux oreilles du passant ordinaire, resté sur la vague impression que l'argent public manquait cruellement. D'où les mesures d'accompagnement présentées, dont la principale tient en la création d'un «*observatoire des contreparties*», ce qui est aussi poétique qu'un observatoire de la vérité,

Quand François Hollande vante les mérites supposés de la «*politique de l'offre*». Sans contreparties.



de la gentillesse, voire de la bêtise. On sent bien que toute la bonne volonté du monde ne va pas suffire à faire le tour du problème. Les «*contreparties*» aux 30 milliards risquent fort de s'inscrire comme un énième épisode de l'interminable série *Mission impossible*. Sans qu'il soit certain, loin de là, que l'amitié y trouve son compte. Car, si les bons comptes font les bons amis, les cadeaux à fonds perdus ne créent que deux catégories: les perdants et les gagnants.

Pierre Gattaz ou l'appétit vient en mangeant

La cour de récré est un monde cruel. Plein de gagnants et de perdants. S'y faire des amis n'a rien d'évident, et distribuer des cadeaux ne suffit pas à passer d'une catégorie à une autre. Quinze milliards d'euros, venant s'ajouter aux vingt du crédit d'impôt compétitivité emploi, ça rend gourmand. Chacun comprend bien que, quand il y a 35 milliards, il peut y avoir plus. L'amitié vaut bien une rallonge. Pierre Gattaz a donc fait monter les enchères en avançant la somme de 80 milliards. Sur les contreparties évoquées, le patron des patrons a clairement laissé entendre qu'il y avait là comme une faute de goût, une sorte d'égaré fleurant le parvenu et, de surcroît, petit bras. Un million d'emplois? Prendre est une chose, donner en est une autre. Holà, holà! On se calme, il s'agit d'un objectif et pas



d'un engagement. S'engager, on sent bien que ce n'est pas trop le genre du bonhomme. Lequel a balayé l'hypothèse d'un quelconque engagement juridique sur les créations d'emplois attendues par Petit Bonhomme à l'Elysée. Autant dire que le fameux « observatoire des contreparties » ne doit surtout pas se transformer en « tribunal ». Contrepartie : rien que le mot sonne vulgaire aux oreilles d'un homme d'affaires. Entre *gentlemen*, la responsabilité, surtout sociale, surtout élevée à la hauteur d'un pacte, relève du diffus, de l'informel, de l'indicible, bref, de ce qui n'engage à rien. Et, par définition, le rien ne vaut pas la peine que l'on en parle. Sauf évidemment pour intéresser la partie, faire monter la valeur du point, relancer à quitte ou double, histoire, rémige après rémige, de plumer le pigeon. Un exercice pour lequel le mot « prédateur » a justement été inventé. Quelqu'un devrait prévenir le pigeon en chef...

Priscilla ou quand la banque met bas les masques

Pas très loin de la France mais très loin de l'Elysée, d'autres patrons arborent d'autres masques, jouent à d'autres jeux, en toute responsabilité, eux aussi, et avec le même aplomb que Pierre Gattaz. C'est ainsi que le patron de la banque néerlandaise Abn Amro – la troisième des Pays-Bas – s'est lancé, devant quelque sept mille de ses employés et le temps d'une folle soirée, dans un numéro de charme pédagogique. Adoptant le rôle d'une tenancière de maison close, notre homme, rebaptisé Priscilla pour la circonstance, avait revêtu une robe de soirée, une cape de soie bleue, une perruque brune, des lunettes et de longs gants dorés, forcément dorés. Sa prestation – saluée de rires gras et soutenus – s'est construite autour de la mise en parallèle du métier de la banque et de l'organisation du plus vieux métier du monde. A en croire le banquier, les deux activités reposent sur les trois mêmes valeurs phares : confiance, expérience et ambition. Une convergence dont Priscilla a développé la logique en expliquant : « Nous offrons un accueil chaleureux, nous avons de l'expérience et surtout, nous contentons toujours le client. » Pour les esprits les plus embrumés, l'artiste a ajouté, bombant de la poitrine et remuant de l'arrière-train, que les deux métiers devaient également disposer de bons *front offices* et *back offices*. Et, mettant les points sur les « i », il a mis en perspective les lignes d'un véritable plan de travail : « Il faut prendre de jeunes talents et les entraîner. Et aussi que les femmes puissent atteindre de hautes positions. Chez nous, la femme est d'ailleurs très souvent au-dessus ! », a-t-il précisé devant un aréopage de banquiers hilares. On ignore ce qu'a fait le banquier le lendemain, une fois revenu à son traditionnel costume trois pièces. Rien de particulier, sans doute. Qui sait, peut-être a-t-il appelé Pierre Gattaz. Histoire de partager un franc moment d'humour. Entre pros...

Pierre TARTAKOWSKY

6 FÉVRIER POUR VRAIMENT CHANGER DE CAP

LA CGT ORGANISE UNE JOURNÉE D'ACTION POUR RAPPELER AU GOUVERNEMENT SES ENGAGEMENTS ET SES RESPONSABILITÉS.



REMY PERRIN / MAXPPP

Faute d'être un interlocuteur entendu et respecté dans le dialogue social, la Cgt appelle l'ensemble des salariés à participer à une journée nationale d'action interprofessionnelle, le 6 février, afin de rappeler l'urgence de mesures allant dans le sens d'un meilleur partage des richesses, de la défense du travail et de la cohésion sociale. Les motifs de colère ne manquent pas, alors que la situation économique du pays continue de se dégrader et de plonger toujours plus de salariés dans le chômage, fermant à ceux qui y échappent toute perspective d'amélioration de leurs conditions de travail et d'emploi. La récente présentation du pacte de responsabilité (*lire page 14*) confirme que le gouvernement ne voit pas d'autre issue que de multiplier les cadeaux aux employeurs – et aux actionnaires – pour sauvegarder l'emploi et d'accentuer la pression sur l'ensemble des financements sociaux pour alléger la dette, faisant peser sur les salariés et les ménages déjà bien affaiblis l'intégralité des efforts de la nation.

« Baisse du coût du travail pour les entreprises, baisse des dépenses publiques, déréglementation, transformation du modèle fiscal et social français [...] : sans intervention massive des salariés en 2014, souligne la Confédération, la météo économique et sociale se dégradera encore pour eux. » Le climat ? A la mi-janvier, un cycle de deux mois de concertation sur le financement de l'assurance chômage s'est ouvert, là encore sous la pression des organisations patronales, qui stigmatisent les chômeurs, alors que seulement la moitié d'entre eux est indemnisée et que la fragilité du système ne garantit pas la pérennité des conditions actuelles d'accès à l'assurance chômage. Les dossiers formation professionnelle, démocratie sociale, représentativité syndicale, inspection du travail sont également à l'agenda du premier semestre 2014, alors que la tension monte également sur la question des prud'hommes, toujours menacés de disparition. L'Ugict-Cgt vient également de publier une lettre ouverte aux ingénieurs, cadres et techniciens, les appelant eux aussi à se mobiliser le 6 et au-delà, « pour sortir de l'impasse » : « Pour renouer avec le progrès et la croissance, il faut changer de cap et rompre avec la financiarisation, l'austérité, les logiques de court terme et la fuite en avant de la compétitivité-coût. [...] C'est en faisant le pari des qualifications, en investissant dans la recherche et en redonnant du sens à notre travail que l'on trouvera la voie de la sortie de crise. » V.G. ▶

CINQ DE ROANNE RÉPRESSION À TOUT PRIX...

Le 17 décembre, le tribunal correctionnel a relaxé les cinq militants Cgt de Roanne, poursuivis avec acharnement depuis trois ans pour des tags puis pour avoir refusé des prélèvements Adn. Le jugement souligne que leur placement en garde à vue pour refus de prélèvement Adn était irrégulier, d'autant que le parquet de Lyon ne pouvait exiger un tel prélèvement pour les actes qui leur étaient reprochés : ils avaient été dispensés de peine en appel et, à l'origine, le fichage Adn était exclusivement réservé aux délinquants sexuels. Cristel Coste, Jean-Paul Barnaud, Gérald Dionozio, Christian Osete et Didier Marchand croyaient enfin être libérés de cette répression aveugle et arbitraire qui les frappait au seul motif de leur engagement syndical. Mais le procureur de la République de Roanne a été sommé de faire appel par le parquet général de Lyon, qui craint que la décision fasse jurisprudence et empêche de réprimer d'autres militants pris en «*flagrant délit*» d'activité syndicale ! D'autres instructions sont en effet en cours, le tribunal de Lyon semblant particulièrement mobilisé sur la question du «*surveiller et punir*» : le 8 janvier, Pierre Coquan, secrétaire général de l'Ud-Cgt du Rhône, et Michel Catelin, membre du bureau de l'UL de Villefranche-sur-Saône, étaient convoqués en appel – après avoir été relaxés en première instance – pour ne pas avoir déclaré à la préfecture... une distribution de tracts en août 2010 ! Jugement le 29 janvier...



REMY PERRIN / MAXPPP

«*Cette vindicte est la suite logique de la volonté de l'actuel gouvernement de surseoir à tout examen du projet de loi d'amnistie des délits syndicaux depuis février 2013*», s'indigne la Cgt, qui parle d'acharnement judiciaire et de provocation à l'égard de militants dont les dossiers sont vides et qui ne sont poursuivis que pour avoir exprimé leurs idées. Elle n'entend pas relâcher la mobilisation pour défendre le droit d'expression et les droits syndicaux, face à une justice qui semble engagée dans des pratiques indignes de notre démocratie. La Cgt persiste à demander le vote urgent d'une loi d'amnistie pour les syndicalistes poursuivis pour des actions militantes censées être inscrites dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen... Ainsi qu'une loi protégeant les militants contre les représailles patronales, policières, judiciaires. Car la violence sociale n'est pas toujours là où on croit la voir. V.G.

«*Cette vindicte est la suite logique de la volonté de l'actuel gouvernement de surseoir à tout examen du projet de loi d'amnistie des délits syndicaux depuis février 2013*», s'indigne la Cgt, qui parle d'acharnement judiciaire et de provocation à l'égard de militants dont les dossiers sont vides et qui ne sont poursuivis que pour avoir exprimé leurs idées. Elle n'entend pas relâcher la mobilisation pour défendre le droit d'expression et les droits syndicaux, face à une justice qui semble engagée dans des pratiques indignes de notre démocratie. La Cgt persiste à demander le vote urgent d'une loi d'amnistie pour les syndicalistes poursuivis pour des actions militantes censées être inscrites dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen... Ainsi qu'une loi protégeant les militants contre les représailles patronales, policières, judiciaires. Car la violence sociale n'est pas toujours là où on croit la voir. V.G.

LA REDOUTE PRÈS DE 1 200 EMPLOIS SUPPRIMÉS

Pour les salariés de La Redoute, le couperet est tombé : ce seront 1 178 postes qui seront supprimés en quatre ans (sur un total de 3 437). Cette baisse d'effectifs concerne 34% des emplois et a été annoncée par les futurs repreneurs, Nathalie Balla et Eric Courteille, qui tentent de minimiser le choc. Ils affirment en effet que des mesures d'âge, des prétraitements et des plans de départ volontaire seront privilégiés pour atténuer la casse sociale dans une région déjà fortement éprouvée par le chômage. Le groupe Kering (ex-Ppr et actuel propriétaire de La Redoute) devrait verser 315 millions d'euros avant de se retirer de l'affaire. Cette somme devrait être répartie entre les investissements pour transformations économiques de la marque et le financement des mesures sociales. Un accord doit être conclu entre la direction et les organisations syndicales d'ici à la fin mars. «*C'est une grosse douche froide concernant l'emploi*, a indiqué Fabrice Peeters, délégué syndical Cgt. *Là, c'est la colère!*» Ce sentiment étant partagé par l'ensemble des salariés et des syndicats, des actions devraient accompagner la procédure d'information-consultation pour la cession de l'entreprise. C.P.



MATHEU DE MARTIGNAC / MAXPPP

PAS DE COUP DE POUCE SUR LES SALAIRES

1,1%

c'est l'augmentation accordée au smic au 1^{er} janvier 2014, c'est-à-dire rien de plus que la répercussion automatique de l'inflation sur le salaire minimum, qui le porte à 1 415,38 euros brut pour un temps plein (soit autour de 1 122 euros net) et 9,53 euros brut de l'heure, soit environ 7,49 euros net, ce qui représente une hausse d'environ 10 centimes brut de l'heure. Un minimalisme qui laisse mal augurer des augmentations pour les autres salariés, alors que le gouvernement aurait pu favoriser les dynamiques salariales et envoyer un signe du côté de la relance du pouvoir d'achat et de la consommation. De son côté l'Insee annonce un passage du taux de chômage à 11% d'ici à juin 2014. Même les politiques en faveur des jeunes de moins de vingt-cinq ans ne semblant pas remplir toutes leurs promesses (+0,4% en novembre).

STAGES

UN PROJET DE LOI BIEN TIMIDE...



FRANÇOIS LAFITE / WOSTOK PRESS / MAXPPP

Une loi réglementant enfin les stages en entreprise était demandée et attendue depuis longtemps, les mesures prises depuis 2006 n'ayant pas permis de limiter les abus des entreprises. Lors de la conférence sociale de juin 2013, le gouvernement s'était engagé à mieux protéger les jeunes : ce phénomène concerne un million et demi de stages chaque année, 40 % d'entre eux se déroulant sans encadrement, 70 % ne faisant l'objet d'aucune indemnité, et l'on estime que les stages représentent au minimum cent mille emplois dissimulés. Une proposition de loi a effet été déposée à l'Assemblée nationale le 14 janvier, provoquant la déception, voire la consternation. La Cgt, et tout particulièrement l'Ugict, mobilisées depuis des années avec de nombreuses organisations de jeunes et d'étudiants, se félicitent certes que quelques-unes de leurs demandes soient prises en compte, notamment l'obligation d'intégration du stage dans un cursus pédagogique et l'interdiction des stages de plus de six mois, ou encore l'inscription des stagiaires dans le registre unique du personnel, qui permettrait de les rendre visibles et identifiables aux yeux des salariés et même d'accéder à certains de leurs droits qui, jusqu'à présent, leur étaient inaccessibles. En revanche, les modalités d'encadrement des stagiaires ou la limitation de leur nombre dans chaque entreprise sont mises en avant sans plus de détails, et l'ensemble de ces dispositions reste suspendu à l'application de décrets, ce qui fait craindre que les annonces ne soient une fois de plus suivies d'aucune application concrète... D'autant que les entreprises disposeraient d'un délai de deux ans pour appliquer la loi. Par ailleurs, le projet de loi reste muet sur deux questions incontournables : le temps de travail et la rémunération. Les étudiants des filières santé et social restent par exemple exclus de l'obligation de gratification à 30 % du smic pour les stages de plus de deux mois, et les périodes de stages n'ouvrent toujours pas droit à validation de trimestres, alors que la période de cotisation ne va cesser de s'allonger et durera pour eux au minimum quarante-deux ans... On est loin d'un statut qui protégerait les stagiaires et leur permettrait de faire un premier pas pris en compte dans le monde du travail. L'Ugict réitère donc ses propositions (cf. <ugict.cgt.fr>) et lance une pétition en ligne pour rappeler avec force au gouvernement que le compte n'y est pas ⁽¹⁾. V.G.

(1) On peut signer la pétition sur <www.change.org/LoiStages>.

BRÉTIGNY NÉGLIGENCE TECHNIQUES CONFIRMÉES

Six mois après le déraillement en gare de Brétigny-sur-Orge (Essonne), qui a fait six morts et trente-deux blessés, le Bureau d'enquête sur les accidents de transports terrestres (Bea-TT) a confirmé dans ses premières conclusions qu'une défaillance technique était bien à l'origine du drame. Usure et fragilité du dispositif d'aiguillage, fissure du rail, absence d'un morceau de rail et de plusieurs boulons dont celui d'une éclisse qui raccordait deux rails : ces défauts de maintenance pas tous visibles à l'œil nu auraient dû être dépistés sinon anticipés... si les inspections approfondies avaient lieu plus souvent que tous les trois ans et si certaines anomalies étaient prises en compte avec plus de sérieux. La Sncf, directement mise en cause, assure que de nouveaux protocoles sont déjà en place depuis l'accident, concernant en particulier le resserrage systématique des boulons. Insuffisant pour la Cgt cheminots, qui dénonce des années de destruction des emplois, en particulier dans la maintenance et la surveillance des infrastructures, demande « *un changement de cap dans le management de la sécurité et de la maintenance du réseau* » et estime que l'entreprise restera fragile si la Sncf et Réseau ferré de France ne procèdent pas à leur réunification. V.G.



MICHEL LABONNE / MAXPPP

UNIVERSITÉS BÉZIERS NE FERME PAS

C'est maintenant officiel : l'antenne de Béziers de l'université Montpellier 3 ne fermera pas. Après plusieurs mois d'incertitude pour quelque sept cents étudiants (voir Options n° 591), un accord a été finalement trouvé entre la présidente de l'université et la ministre de l'Enseignement supérieur, Geneviève Fioraso. A côté de mesures d'économies, le ministère a en effet décidé de compenser pour toutes les universités le « manque à gagner » engendré par l'augmentation du nombre d'étudiants boursiers. Pour Montpellier 3, qui a connu une hausse de plus de 40 % en cinq ans, cela représentait environ 1,6 million d'euros de frais d'inscription. Jusqu'alors, à peine 160 000 euros étaient compensés par l'Etat. Autre université qui a fait part, ces derniers mois, de sérieuses difficultés de trésorerie : l'université Versailles Saint-Quentin, en région parisienne. Dans un communiqué, Geneviève Fioraso s'est voulue rassurante en annonçant notamment une avance de trésorerie pour garantir « *la continuité des paiements et de l'activité* », dans le cadre plus global d'un plan de retour à l'équilibre. Au total, dix-neuf universités, sur soixante-seize, pourraient finalement clôturer l'année 2013 en déficit. C.L.



Un rapport publié par la Ligue des droits de l'homme (Ldh) et l'European Roma Rights Center (Errc) fait état d'un nombre record d'évacuations de campements illégaux en 2013. Une escalade assumée par le gouvernement français.

ROMS: LE TRIOMPHE DE

LES CHIFFRES DU DURCISSEMENT

D'après la dernière livraison de l'étude annuelle réalisée chaque année par les militants des deux associations, les autorités ont démantelé, en 2013, 165 campements sur les 400 recensés en France, évacuant au total 19 380 personnes contre 9 404 en 2012 et 8 455 en 2011. Un doublement lié au fait que certains Roms ont été déplacés à plusieurs reprises. *Idem* pour les expulsions qui ont continué, à la fin 2013, à un rythme soutenu, avec 5 408 personnes évacuées. Les « évacuations forcées sont l'expression d'une politique de rejet » des Roms qui a « empiré » sous la gauche.



UN PRÉSIDENT RAIDE DANS SES BOTTES

Interpellé sur cette situation lors de sa conférence de presse, le président de la République a semblé jeter aux orties la circulaire interministérielle d'août 2012 dont l'objet est de rappeler que les problèmes posés par les Roms relèvent de la grande pauvreté et non d'un quelconque destin de délinquance. Le Président a estimé que le problème relevait en fait de la Bulgarie et de la Roumanie. Un ton qui, d'après le journal *Le Monde*, marque « un alignement inédit sur la ligne du ministre de l'Intérieur, Manuel Valls ».

GRIBOUILLE

POLITIQUE DU PIRE, PIRE DES POLITIQUES

Les enquêtes menées démontrent toutes que les expulsions ne font pas baisser le (faible) nombre de Roms présents en France (environ quinze mille) et, surtout, qu'elles contribuent à dégrader leurs conditions de vie. Le déni de la citoyenneté européennes des Roms, la négation des dimensions concrètes des problèmes posés – logement, éducation, soins –, la multiplication d'évacuations dont la caractéristique première est de ne rien régler, tout cela augure de grandes difficultés à la fois politiques et pratiques.

TRAITÉ EURO-ATLANTIQUE :



DR

La zone de libre-échange entre l'Europe et les Etats-Unis est au cœur de négociations débutées en juillet 2013. Quels sont les risques posés par le futur accord commercial transatlantique? Décryptage.

ENTRETIEN

AVEC

MATTHIEU MORIAMÉZ

CONSEILLER CONFÉDÉRAL CGT
À L'ESPACE INTERNATIONAL

Les entreprises et les groupes d'intérêt privés ont un accès constant aux négociateurs de la Commission européenne : sur une liste de 130 réunions de consultation organisées à Bruxelles avec des "parties prenantes", 119 ont concerné des rencontres avec des lobbyistes du secteur privé commercial ou leurs groupes de pression.

– **Options:** *Le traité euro-atlantique est en négociation. De quoi s'agit-il exactement?*

– **Matthieu Moriamez:** Il existe plusieurs appellations. Tafta pour Trans-Atlantic Free Trade Agreement est le nom que nous avons choisi au niveau du collectif monté par Attac et l'Aitec avec la Cgt, Sud Solidaires, la Fsu, la Confédération paysanne et des associations et des partis politiques. Il est aussi connu sous le nom de Ttip, pour Transatlantic Trade and Investment Partnership, c'est-à-dire partenariat transatlantique de commerce et d'investissement, ou encore pacte transatlantique sur le commerce et l'investissement (PtcI)... Ce n'est pas seulement un accord commercial qui doit être discuté, mais une vaste zone de libre-échange qui concerne tous les domaines de notre vie. Il y a déjà eu plusieurs tentatives de déréglementation sociale et commerciale, et notamment l'accord multilatéral d'investissement (Ami), qui a été mis en échec par la société civile. Cette fois, les négociations sont menées dans un secret absolu, car le mandat de la Commission européenne n'est pas officiellement publié. Les réunions se déroulent tous les deux mois environ, tour à tour à Bruxelles et à Washington, pour une mise en place de cet accord en 2015. Il y a évidemment eu des fuites, et nous connaissons les axes de discussion qui sont particulièrement inquiétants.

– *Pourquoi ces négociations sont-elles menées en secret?*

– C'est un problème de méthode. C'est un déni de démocratie. Ni l'opinion publique, ni ses représentants n'ont accès au mandat de négociation, validé en juin dernier par le Conseil européen. Le mandataire qui négocie au nom de

l'Europe est seul. C'est Karel De Gucht, commissaire européen au commerce. Les négociations au niveau européen sont donc incarnées par une seule personne! L'argument avancé est que les discussions faites dans le plus grand secret permettent de « protéger nos intérêts ». Ce qui est faux, car les entreprises et les groupes d'intérêt privés ont un accès constant aux négociateurs de la Commission européenne. Ainsi, le Corporate Europe Observatory (Ceo) a révélé que, sur une liste de cent trente réunions de consultation organisées à Bruxelles avec des « parties prenantes », cent dix-neuf avaient concerné des rencontres avec des lobbyistes du secteur privé commercial ou leurs groupes de pression. En réalité, l'objectif de leur intrusion dans les négociations est d'obtenir de nouvelles parts de marché et de supprimer tous les obstacles en matière commerciale et sociale. La finalité de l'accord sera de donner le maximum de pouvoir aux multinationales et à la finance.

– *Quels sont les risques que comporte cet accord?*

– Nous ne sommes pas confrontés à un accord commercial, mais bien à une attaque ultralibérale pour instaurer une zone de libre-échange. Nous savons qu'est au programme la suppression des barrières douanières et non tarifaires, c'est-à-dire la fin de toutes les normes de haut niveau – clauses sociales, sécurité des produits mis sur le marché –, la fin de la protection environnementale... Tous les secteurs sont concernés. En fait, le risque majeur est une harmonisation des normes vers le bas et des standards de production. S'il n'y a plus d'encadrement comme aujourd'hui, rien n'empêchera l'arrivée sur le marché européen des produits avec Ogm. Rien n'interdira

ATTENTION, DANGER!

la vente de bœufs aux hormones et de poulets chlorés, autorisés aux Etats-Unis. Ce seront les mêmes normes qui s'imposeront à tout le monde. Il y a également une crainte quant à la régression des normes sociales, notamment sur le principe du salaire minimum possiblement considéré comme une entrave à la concurrence. Ce sont autant de domaines qui touchent aux valeurs, préférences et choix collectifs qui prévalent en France et en Europe. Les modèles sociaux français ou européens seront des freins à la liberté du libre-échange.

– Et s'il devait y avoir des résistances, par exemple des Etats qui refusent l'abaissement des normes ?

– S'il devait y avoir des résistances, les cabinets d'avocats prendront le relais et auront toutes les chances de l'emporter. L'instauration d'un principe de règlement des différends investisseurs/Etats est une source d'inquiétude particulièrement importante. Ces processus d'arbitrage se concluent bien souvent par l'imposition d'indemnités gigantesques aux gouvernements. Les cabinets juridiques spécialisés dans le droit des affaires font fortune et gagneront car, au nom de l'accord, ils contraindront les Etats européens à accepter cette déferlante commerciale. Une multinationale pourrait porter plainte contre un Etat si elle était empêchée de vendre ses produits, et elle gagnerait. C'était déjà le cas : en 2010, Philip Morris a obtenu devant la justice l'annulation de mesures prises par New York. La ville voulait imposer aux détaillants d'avertir clairement le consommateur sur les dangers du tabac afin de le dissuader d'acheter des cigarettes. Le tribunal a répondu que ce type d'avertissement devait être fait au niveau fédéral et non par les collectivités locales. Comment un Etat pourrait-il aller contre le traité qui fait force de loi ? Aux Etats-Unis, c'est la règle. Le gouvernement québécois est poursuivi par l'entreprise Lone Pine Resources pour son moratoire sur l'extraction d'huiles et gaz de schiste. L'Europe n'échappe pas à ces processus d'arbitrage : le gouvernement allemand se voit poursuivi par l'entreprise suédoise Vattenfall pour sa décision de sortir du nucléaire. Les Etats n'auront plus leur mot à dire, ils devront laisser le marché s'organiser. Il devra nécessairement y avoir

un allègement de la réglementation pour ne pas faire obstacle aux échanges, c'est le principe même de l'ultralibéralisme...

– Quelle est la position de la France ?

– La France a manifesté certaines inquiétudes en matière de transparence puisque, par l'intermédiaire de Nicole Bricq, ministre du Commerce extérieur, elle a officiellement demandé à Karel De Gucht de publier le mandat de négociation de ce pacte transatlantique. Cette demande est restée vaine, car les Etats membres n'ont pas voté à l'unanimité pour révéler les termes du mandat du commissaire. La France a demandé une exception culturelle sur l'audiovisuel. Si elle a été acceptée dans un premier temps, elle pourrait être levée dans un deuxième temps, car nous n'avons aucune garantie qu'elle restera en dehors de l'accord.

– Que propose la Cgt ?

– Nous insistons auprès des ministères concernés sur ce déni de démocratie, car nous souhaitons évidemment connaître les modalités du mandat. Nous souhai-

Les Etats n'auront plus leur mot à dire, ils devront laisser le marché s'organiser.

Il devra nécessairement y avoir un allègement de la réglementation pour ne pas faire obstacle aux échanges, c'est le principe même de l'ultralibéralisme...

tons que le gouvernement français ouvre un véritable débat public, qu'il procède à la publication de tous les documents de négociation et à la communication de toutes les positions françaises et européennes défendues dans ces discussions. Il n'est pas acceptable que la Commission européenne poursuive ces négociations dénuées de toute légitimité démocratique. C'est un impératif de rendre public le débat et que les sociétés civiles d'Europe puissent s'en saisir. Ensuite, nous demandons que le domaine agricole, le secteur culturel et les services publics soient exclus des négociations. Nous nous sommes exprimés sur ce sujet à la fin de l'année dernière, avec le collectif qui s'organise maintenant pour produire des analyses en vue d'alerter les populations au moment des élections européennes. Nous sommes en phase d'organisation, mais nous allons monter progressivement en puissance et faire entendre notre voix. Aujourd'hui, nous faisons un appel à toutes les fédérations de la Cgt pour avoir une expertise de leur part, dans chaque domaine. Nous sommes en contact permanent avec le ministère et, pour préparer la suite, nous nous sommes rapprochés des syndicats américains qui sont très hostiles à cet accord. Nous allons prochainement élargir les discussions avec les autres syndicats européens. La Confédération européenne des syndicats (Ces) est elle aussi concernée. Elle demande qu'il y ait des garanties en termes de normes déjà existantes et que l'accord puisse créer de l'emploi.

– Vous avez décrit le pire scénario qui pourrait exister si les négociations, comme elles semblent engagées, allaient à leur terme. Quel pourrait être un scénario positif ?

– Si les négociations devaient aboutir, il faudrait que la pression soit telle que l'accord soit vidé des risques évoqués et qu'il n'y ait aucune harmonisation vers le bas. Mais un bon accord consisterait surtout à harmoniser les standards vers le haut. Un bon accord devrait viser le plein emploi, l'amélioration des normes sociales et la ratification des conventions internationales, de meilleures conditions de vie de part et d'autre de l'Atlantique. Pour ce faire, la société civile doit entrer dans le débat.

Propos recueillis par Claire PADYCH



FRANÇOIS LARTE / WOSTOK PRESS / MAXPPP

EMPLOI

PACTE: AU BONHEUR DES EMPLOYEURS

AVEC LE PACTE DE RESPONSABILITÉ, PRÉCISÉ PAR FRANÇOIS HOLLANDE ET SALUÉ PAR LE MEDEF, RIEN NE GARANTIT QUE LA BAISSSE DES CHARGES CONSENTIE AUX ENTREPRISES CONDUISE À UNE HAUSSE DE L'INVESTISSEMENT ET DE L'EMPLOI. EN TOILE DE FOND, C'EST LE MODÈLE SOCIAL QUI EST REMIS EN CAUSE.

Moins de charges pour les entreprises et de contraintes sur leurs activités: c'est en substance le contenu du «pacte de responsabilité», précisé par François Hollande lors de sa dernière conférence de presse, le 14 janvier dernier. En contrepartie, a-t-il assuré, «il y aura plus d'embauches et de dialogue social». «Le temps est venu de régler le principal problème de la France, la production», a ainsi expliqué le président de la République. Comment? En agissant avant tout «sur l'offre». Pour ce faire, quatre chantiers vont être

ouverts, comme s'en félicite le Medef. Le premier veut poursuivre l'allègement du coût de travail, déjà engagé en 2014 avec le Cice (crédit d'impôt compétitivité emploi). L'objectif est de mettre fin, d'ici à 2017, aux cotisations familiales pour les entreprises et les travailleurs indépendants (environ 30 milliards d'euros). Une stratégie qui, pour la Cgt, nous «mène droit dans le mur»: rien ne garantit, en effet, «que l'augmentation des marges des

entreprises conduise à la hausse de l'investissement et de l'emploi», explique-t-elle dans un communiqué.

Pour preuve, ce qui s'est passé depuis une trentaine d'années: «L'augmentation des marges des entreprises a servi essentiellement à nourrir la rémunération des actionnaires, poursuit la Cgt, au détriment de l'investissement et de la rémunération du travail». En trois décennies, le nombre de jours travaillés par chaque salarié pour

Six mois pour conclure

- Le 21 janvier: lancement officiel du pacte et de ses chantiers devant l'ensemble des acteurs économiques et de l'emploi. Les partenaires sociaux seront reçus par le Premier ministre dans les jours qui suivent.
- Avant le 31 janvier: installation par le Premier ministre des Assises de la fiscalité des entreprises.
- En février: remise du premier rapport du Haut Conseil de financement de la protection sociale.
- En avril: lancement par le gouvernement d'un deuxième «train de mesures de simplification».
- Au printemps: organisation d'une «grande conférence sociale». Un document formalisera les engagements du pacte et les modalités de suivi des contreparties. Le gouvernement engagera sa responsabilité sur ce texte devant l'Assemblée nationale.
- A l'automne: vote d'une loi de programmation des finances publiques et sociales pour la période 2015-2017.

rémunérer les actionnaires est ainsi passé de onze à quarante-cinq jours. A cela, il faut ajouter que la fin annoncée des cotisations familiales ouvre la voie à un « *nouveau désengagement des entreprises de la solidarité nationale* » et pose la question cruciale du financement de la protection sociale. Sur ce point, François Hollande est resté muet sur les pistes possibles.

Moins de dépenses publiques

Les autres chantiers concernent la modernisation de la fiscalité des sociétés « *pour plus de visibilité* » et la réduction de normes et de procédures, « *parfois inutiles et coûteuses* ». Enfin, des « *contreparties* » devront être définies au niveau national et déclinées par branches professionnelles : c'est le quatrième chantier. Des objectifs chiffrés devront ainsi être donnés, s'agissant des embauches, de l'insertion des jeunes, de la qualité de l'emploi ou de l'emploi des seniors. Mais, alors que François Hollande annonce clairement une baisse des charges pour les entreprises, « *il confie à d'autres, et dans un horizon incertain, le soin d'en fixer la conditionnalité* », dénonce la Cgt, via la mise en place d'un « *observatoire des contreparties* », « *sans en préciser le périmètre, la composition et les critères* ».

Quel financement ?

Pour financer cette stratégie, la réduction des dépenses publiques, « *condition pour la réalisation du pacte de responsabilité* », sera poursuivie. Au total, plus de 50 milliards d'euros devront être économisés entre 2015 et 2017, sous le regard d'un « *conseil stratégique de la dépense* ». Cela passera notamment par la mise en œuvre de « *réformes structurelles* » et d'une « *redéfinition des principales missions de l'Etat* » qui, toutefois, ne sera pas seul dans ce processus : le reste sera à la charge des collectivités territoriales et de la protection sociale. François Hollande s'est voulu rassurant, en affirmant qu'il était possible, selon lui, « *de réaliser des économies nombreuses, tout en préservant notre modèle social* ». Mais la Cgt n'y croit pas : « *Contrairement à ce qu'il prétend, c'est notre modèle social qu'il remet en cause, et le Président veut modifier de façon structurelle le rapport qu'entretiennent les Français à leurs services publics.* » Le calendrier de mise en œuvre de ce pacte est extrêmement serré (voir encadré) : c'est au printemps, lors d'une conférence sociale, que les discussions se concluront avec, notamment, la formalisation d'un document sur les engagements et le suivi des contreparties. ▶

Christine LABBE

ÉVÉNEMENTS SPORTIFS ACCORD SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

Un accord a été conclu entre le Comité olympique suédois et la centrale syndicale LO-Suède. Il vise les « *entreprises qui construisent des installations, fabriquent du matériel, des vêtements et qui fournissent des services pour les Jeux olympiques à Stockholm* » (candidate pour 2022). Son but est d'assurer le respect des normes de l'Organisation internationale du travail garantissant le droit de syndicalisation et de négociation collective, la non-discrimination, le droit de ne pas être soumis au travail forcé et l'interdiction du travail des enfants. La Confédération syndicale internationale salue cette initiative qui établit un critère de référence pour l'ensemble des événements sportifs internationaux.

VIËTNAM RÉVOLTE DES OUVRIERS DE SAMSUNG

L'augmentation du salaire moyen en Chine, qui a progressé de 17,1 % en 2012 et de 18,3 % en 2011, est l'une des explications données par Samsung, qui a délocalisé ses usines vers un pays à coût plus bas : le Vietnam. L'entreprise sud-coréenne espère ainsi maintenir ses marges et a investi 3,2 milliards de dollars dans la province de Thai Nguyen. Le nouveau complexe a pour vocation de fabriquer des circuits intégrés pour les téléphones portables. Une révolte s'y est produite entre des agents de sécurité et plus de trois mille ouvriers. L'un d'eux, entré sans son badge, aurait été battu avec une matraque électrique. Ces affrontements rappellent ceux survenus dans les usines Foxconn, sous-traitant travaillant dans des conditions très pénibles pour Apple.

CAMBODGE SANGLANTE RÉPRESSION DES OUVRIERS DU TEXTILE



Au moins cinq morts, des dizaines de blessés et des centaines d'opposants emprisonnés : c'est le bilan d'une manifestation qui s'est déroulée, au début janvier, au Cambodge. Elle succédait à deux semaines de défilés pacifiques avec des centaines de milliers d'ouvriers du textile qui réclamaient le doublement du salaire minimum à 160 euros et de meilleures conditions de travail – les syndicats font état d'évanouissements collectifs probablement dus à la sous-alimentation et à l'épuisement physique. Dans ce pays où quatre cent mille personnes travaillent pour les marques internationales de prêt-à-porter, le gouvernement a proposé une rémunération mensuelle de 100 euros. Insuffisante pour Kong Athit, le vice-président de la Ccaudu, le plus important syndicat ouvrier du pays. Il a indiqué que les ouvriers n'abandonneraient pas la lutte.

Ligne de front

Les ressources humaines à la peine

La récente action des salariés de Goodyear contre deux de leurs cadres supérieurs, dont le directeur des ressources humaines, témoigne une nouvelle fois du caractère exposé de ce type de responsabilités dans un contexte où leur cote d'amour apparaît des plus faible. Aux yeux des salariés, ils ne sont pas que les simples exécutants d'une stratégie qui leur échappe : ils accompagnent et mettent en œuvre des décisions en semblant se désintéresser des "ressources humaines" dont ils ont la charge, Conscients de ces limites parfois mal acceptées par eux-mêmes mais aussi acteurs des évolutions de leur métier. Ce qui conforte l'Ugict dans sa démarche pour que la fonction RH contribue à faire évoluer l'entreprise vers une meilleure prise en compte des intérêts de tous les salariés.

Professionaliser sans perdre son âme

Les Drh aspirent à (re)dessiner les contours de leur métier, à élargir, enrichir et redéfinir leurs missions. Cette volonté, née d'un contexte difficile pour l'entreprise, correspond également à une volonté de professionnaliser ce métier, en évitant de le techniciser pour ne pas le déshumaniser, d'y apporter les valeurs qui lui manquent parfois : le sens de l'écoute et du dialogue, la responsabilité sociale et sociétale. Tels sont les défis traités dans la première table ronde par Philippe Achalme, Florence Quantier et Paule Archangeli, Drh en poste dans de grandes entreprises, et par Jean-François Amadiou et Charles-Henri Besseyre des Horts, universitaires.

Pour une performance globale de l'entreprise

Comment revaloriser la Drh dans une période de crise longue ? C'est autour de cette question que la seconde table ronde s'est penchée sur le rôle d'une profession en pleine mutation et dont la responsabilité est trop souvent ramenée à un simple accompagnement des changements d'organisation du travail, des restructurations ou de la gestion des conflits. N'est-on pas plutôt face à la nécessité d'améliorer le lien entre les ressources humaines et les stratégies d'entreprises ou d'élaborer un management de la "prévention", une prévention pleinement stratégique, afin de tendre vers une performance globale du travail mis en œuvre sous ses diverses facettes ?



ALEXANDRE BOUARD / MAXPPP



SOMMAIRE

MULTIPLES ENJEUX DE LA RH
PAGE 17

SONDAGE
DRH : SATISFAITS MAIS PAS DUPES
PAGE 18-19

POINT DE VUE
DE THOMAS DEREGNAUCOURT
FONCTION RH : "CLARIFIER
LES MISSIONS"
PAGE 20

RENCONTRES DE LA SORBONNE
UN MÉTIER, DES POSSIBLES...
PAGES 21-23

REPÈRES
PAGE 24

RENCONTRES DE LA SORBONNE
DIALOGUE SOCIAL : PERFORMANCE
GLOBALE DE L'ENTREPRISE
PAGES 25-27



Séquestration de cadres RH à l'usine Goodyear.

Multiples enjeux de la RH

La négociation et le dialogue social sont au cœur des restructurations organisationnelles et juridiques qui affectent les entreprises, le travail, les salariés et leurs organisations. Dans ces conditions, la place et le rôle des cadres en charge des ressources humaines sont eux-mêmes traversés de contradictions et d'enjeux alors qu'ils sont confrontés au défi de la «*remobilisation permanente*» des autres salariés.

A ce stade où les questions se bousculent, l'objectif d'une revalorisation apparaît comme celui qui en résume le plus grand nombre ; car la fonction RH, aujourd'hui, est la plupart du temps ramenée aux seules fonctions d'accompagnement des restructurations, à la gestion des départs et des arrivées dans l'entreprise, voire à la gestion des plans de formation... Sans être en elles-mêmes négligeables, ces dimensions contournent l'enjeu central de la demande croissante à «*bien*

travailler» de la part de salariés confrontés à des injonctions à faire vite, quitte à mal faire.

Ainsi, au travers de la définition des tâches et des responsabilités des cadres de RH, se joue en grande partie celle de l'entreprise, désignée comme simple propriété de l'actionnaire ou communauté de travail créative... Avec, en cascade, les questions liées à une responsabilité sociale intégrant différentes dimensions : économique, sociale et environnementale.

La journée d'étude organisée le 5 décembre dernier par l'Ugict-Cgt autour de la fonction RH, en partenariat avec la Sorbonne et *Liaisons sociales*, avait pour ambition d'ouvrir à juste niveau ce chantier de réflexions et de propositions. Le sondage effectué en amont et les tables rondes qui ont suivi à la Sorbonne constituent autant d'éléments permettant son appropriation collective.

Louis SALLAY

Drh: satisfaits mais pas dupes

Un sondage réalisé à la demande de l'Ugict-Cgt en amont de la journée d'étude du 5 décembre 2013 met en lumière la perception qu'ont les Drh et Rrh de leur travail, les effets de la crise, les organisations syndicales ⁽¹⁾... Placés au cœur même de tensions contradictoires, les salariés en charge des RH sont à la fois satisfaits de leur sort et frustrés au regard de ce que devrait être leur rôle; conscients de la charge de travail qui s'alourdit sur leurs épaules, ils pointent surtout le caractère touffu, confus que cet alourdissement induit. Prêts à se défendre le cas échéant, mais convaincus du bien-fondé d'une défense individuelle, en confiance vis-à-vis des salariés mais pas de leurs organisations syndicales... C'est que, aussi, salariés et syndicats ne les « expérimentent », la plupart du temps, qu'au travers de mises en œuvre de stratégies de réduction des « coûts » qui opèrent au détriment des conditions de travail, de l'emploi...

Les conditions d'une rencontre, si elles sont rendues possibles, ne procèdent donc d'aucun automatisme; ce décalage fonctionne à lui seul comme un indicateur précieux des débats à mener à l'initiative de l'acteur syndical, singulièrement l'Ugict-Cgt, pour débattre, proposer et formuler les voies de la convergence possible entre acteurs préoccupés de revaloriser le travail sous tous ses aspects.

Les contraintes du métier

A 95 %, les Drh se déclarent satisfaits de leurs conditions de travail mais font état de deux contraintes qui pèsent sur l'exercice de leurs fonctions : 49 % citent la charge de travail et 48 % mettent en avant la multiplicité des tâches.

Les conditions de l'amélioration désirée

Les Drh expriment pour 53 % d'entre eux un désir de clarification qui passe par une transparence sur leurs tâches et sur leurs missions. Corrélativement, ils sont 51 % à souhaiter un dialogue social de qualité entre les différentes composantes de l'entreprise. A 43 %, ils voudraient pouvoir influencer sur l'opérationnel et les managers ainsi qu'exercer une influence plus importante sur les autres fonctions dirigeantes. Les responsables de ressources humaines, plus proches du terrain, sont plus nombreux (48 %) à exprimer la volonté de peser sur l'opérationnel et les managers, tout particulièrement pour les moins de quarante ans (57 %). Ce sont enfin les seniors – âgés de cinquante ans et plus – qui estiment, à 25 %, manquer de marges de manœuvre dans l'exercice de leurs fonctions.

Favoriser le dialogue social

L'importance de favoriser l'émergence d'un dialogue social de meilleure qualité fait consensus chez les professionnels de la RH; ils préconisent pour ce faire à 73 % la mise en place d'une stratégie de long terme et un partage de cette vision stratégique avec les salariés. Les Drh des entreprises de taille intermédiaire (Eti) sont les plus sensibles à la nécessité de sortir du court terme (80 %). Pour 70 % des Rrh, obtenir davantage de marges de manœuvre pour prévenir ou gérer les conflits sociaux est une préoccupation significative et, à un degré moindre, c'est le cas pour 60 % des Drh.

La rémunération

Les Drh estiment globalement que leur rémunération est en adéquation avec leur travail; mais cette appréciation doit être fortement nuancée par le poids du regard critique porté sur la charge de travail, qui apparaît à la fois comme un souci fédérateur et le terrain d'une forte attente. De fait, 37 % des sondés estiment que le niveau de rémunération est en inadéquation avec la charge de travail réelle, soit 40 % chez les Rrh, 41 % pour les entreprises de taille moyenne, 41 % pour les femmes et 43 % pour les moins de quarante ans. Le temps de travail est également pris en compte à un niveau significatif, puisque 36 % des sondés estiment que la rémunération est en inadéquation avec le temps de travail réel, dont 49 % pour les Eti. Enfin, 42 % des sondés travaillant dans des Eti jugent la rémunération inadéquate au regard des responsabilités assumées.

La charge de travail: l'explosion

Les personnes interrogées dénoncent à 81 % une augmentation de leur charge de travail, et le phénomène touche autant les femmes (81 %) que les hommes (84 %). Même s'ils sont 39 % à estimer qu'elles ont fortement augmenté pour 42 % qui jugent qu'elles ont un peu augmenté, le

Les Drh estiment globalement que leur rémunération est en adéquation avec leur travail; mais cette appréciation doit être fortement nuancée par le poids du regard critique porté sur la charge de travail, qui apparaît à la fois comme un souci fédérateur et le terrain d'une forte attente.





En charge de la ressource humaine, les Drh et les Rrh accordent la priorité, à 69 %, aux équipes salariées. Ils ne sont que 3 % à faire confiance aux représentants du personnel.

phénomène est incontournable : il touche autant les Drh (82 %) que les Rrh (82 %), et les Eti sont particulièrement touchés (94 %).

Evolution du temps de travail réel

Rythme et quantité sont inséparables, et l'intensification a donc partie liée avec l'augmentation de la charge de travail ; l'enquête révèle que 71 % des sondés estiment que leur temps de travail réel a augmenté. Le phénomène touche plus particulièrement les Eti (83 %) ; les Drh sont touchés à 79 % contre 66 % des Rrh.

La défense de ses propres droits

Les sondés déclarent à 71 % compter d'abord sur eux-mêmes pour défendre leurs droits ou leur emploi. Mais 60 % déclarent accorder leur confiance à un avocat, exprimant ainsi une double préférence pour une démarche individualisée et professionnalisée de défense au détriment d'une solution plus collective. On touche là à un paradoxe, puisque les chargés d'animation du dialogue social expriment une préférence intime pour des solutions individuelles. Au-delà, les organisations syndicales arrivent en quatrième position (23 %) devant les recherches d'aide sur Internet (20 %) et auprès des pouvoirs publics (12 %). Les responsables politiques arrivent derniers avec 1 % de préférence, ce qui ne laisse pas de poser question sur la qualité des liens entre les problématiques sociales et ceux qui sont théoriquement en charge de la défense de l'intérêt général.

Emploi et entreprise dans la crise

Les stratégies financières ne convainquent

pas. En charge de la ressource humaine, les Drh et les Rrh accordent la priorité, à 69 %, aux équipes salariées. Ce choix de faire avec les salariés et non pas contre eux pour dégager des solutions pour l'emploi et l'entreprise structure leurs autres priorités ; ainsi, ils sont 21 % à faire confiance aux usagers et aux clients, mais seulement 6 % à accorder leur confiance aux actionnaires. De façon plus préoccupante, ils ne sont que 3 % à faire confiance aux représentants du personnel.

Financement des retraites

Les sondés ont répondu à 54 % qu'ils étaient favorables à la taxation des revenus financiers pour garantir la pérennité du système des retraites. Ce choix, radicalement hétérodoxe par rapport à ceux des organisations d'employeurs, témoigne d'une sérieuse prise de distance vis-à-vis des discours convenus sur la faillite du système. Corrélativement, la proposition de baisser le montant des retraites ne recueille que 8 % d'accords, tandis qu'ils seraient favorables à 53 % à un allongement de la durée de cotisation.

La "compétitivité emploi"

L'accord national interprofessionnel est assez sévèrement jugé, puisqu'ils sont autour de 60 % à estimer qu'il sera sans effet sur la politique salariale (62 %), les relations sociales (60 %), la paix sociale dans l'entreprise (63 %), la qualité de vie au travail (66 %), la politique de l'emploi (67 %), la rémunération des actionnaires (71 %). On est loin d'une perception élogieuse, mais ce regard critique participe sans doute à la fois de la réalité de l'accord et d'un jugement désabusé sur les vertus d'un accord, quel qu'il soit, face au poids de la crise et des logiques dominantes à l'œuvre. Toujours dans ce cadre, ils sont 66 % à juger que la mise en place d'une complémentaire santé n'aura aucun effet (« pas du tout » pour 40 % et « pas vraiment » pour 26 %).

Gilbert MARTIN

(1) Réalisé par OpinionWay, le sondage a été réalisé par téléphone auprès de trois cent quatre directeurs et responsables RH d'entreprises françaises de toute taille ; les entretiens ont été réalisés dans la période du 27 septembre au 9 octobre 2013, ce qui est important au vu des dernières questions qui portent sur la politique sociale du gouvernement.

LE REGARD SUR LE DIALOGUE SOCIAL PARTICIPE LA FOIS DE LA RÉALITÉ D'UN ACCORD ET D'UN JUGEMENT DÉSABUSÉ SUR SES VERTUS, FACE AU POIDS DE LA CRISE ET DES LOGIQUES DOMINANTES À L'ŒUVRE.



VINCENT ISORE / MAXPPP

point de vue

THOMAS DEREGNAUCOURT

DIRECTEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE
HOSPITALIÈRE, ANCIEN DRH ⁽¹⁾

Propos recueillis par Christine LABBE

Fonction RH: “Clarifier les missions”

Si elles restent une fonction “support” d’une entreprise ou d’un établissement public, les ressources humaines n’en sont pas moins une fonction clef, à la fois diverse et complexe, un outil qui permet de fédérer les compétences dont ces établissements ont besoin.

« Je suis directeur de la Fonction publique hospitalière et j’ai été, pendant plusieurs années, directeur des ressources humaines d’un établissement public dans le département du Nord, l’Epdasae (Etablissement public départemental de soins, d’adaptation et d’éducation (deux mille salariés), qui assure un accompagnement dans les grands secteurs de l’action sociale : la protection de l’enfance, le handicap...

» La fonction RH se caractérise par sa diversité, c’est ce qui en fait à la fois sa richesse, son intérêt, mais aussi sa complexité. Elle comporte en effet de multiples volets : un volet “technique” et “juridique” à proprement parler, avec la gestion des paies, notamment ; un volet “managérial”, dans le cadre duquel le Drh doit à mes yeux faire évoluer le regard porté sur les organisations syndicales ; enfin, un volet “conduite de projet”, avec l’élaboration en particulier d’une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences. Les Drh doivent ainsi gérer des situations dont les mécanismes sont collectifs mais dont le champ d’application est toujours individuel. Ils doivent également incarner un certain nombre de valeurs portées par l’établissement : en l’occurrence, des valeurs éthiques et de service public, comme le principe d’égalité entre les personnes. Si la fonction “ressources humaines” reste une fonction support, elle est véritablement l’outil qui permet de fédérer les compétences dont l’établissement a besoin.

» Au quotidien, les composantes de la fonction entrent parfois en tension. Quelle anticipation des emplois de demain ? Quelle politique de recrutement ? Quelle politique de formation professionnelle ? Doit-elle répondre prioritairement aux besoins de l’entreprise ou aux aspirations individuelles des professionnels ?... Ce sont

autant de questions stratégiques qui obligent les directions des ressources humaines à des arbitrages permanents. Des tensions peuvent ainsi apparaître entre ces directions et les directeurs d’établissement – ils sont une vingtaine à l’Epdasae du Nord –, en particulier lors des procédures de recrutement. Cela impose d’articuler au mieux les attentes, sur le terrain, des managers de proximité avec les politiques plus globales élaborées au niveau du “siège” pour agir en cohérence, en lien avec les règles de la fonction publique. Or, au jour le jour, cette cohérence est parfois délicate à trouver, dans un contexte où les activités proposées par les établissements sont par ailleurs très diverses et les métiers en forte évolution.

» Autres sources de tensions : la charge de travail, avec l’obligation de s’approprier une somme très importante d’informations, mais aussi une certaine forme de solitude dans l’exercice de la fonction. Le Drh peut aussi se retrouver confronté à une réduction de ses marges de manœuvre, dans un contexte de “tour de vis” financier et de recherche d’économies. Si bien que la gestion de l’urgence peut parfois primer sur la dimension stratégique, au point d’impacter l’essence même de la fonction. Alors que, il y a à peine dix ans, le budget annuel de l’établissement augmentait d’environ 5 %, cette augmentation est aujourd’hui nulle ; dans le même temps, de nouvelles stratégies de prévention se développent, et l’activité s’accroît. Le risque est alors réel de toucher à la structure même de l’activité, d’affaiblir le travail éducatif et de mettre ainsi en danger la qualité du service public, ce qui heurte profondément nos valeurs. Lorsque j’étais en fonction, les pires scénarios ont pu être évoqués, mais ils n’ont finalement jamais été mis en œuvre. Il y avait pour moi un point de rupture, une ligne à ne pas franchir : une possible remise en cause de l’accord sur l’aménagement et la réduction du temps de travail, que je considère comme un acquis social.

» Comment, dans ces conditions, revaloriser la fonction ? Probablement par une clarification des missions. Souvent à la croisée des chemins, au milieu du gué, le Drh est parfois considéré comme responsable de tout, sans avoir de marges de manœuvre. Cette situation peut en faire un bouc émissaire idéal. D’où la nécessité de clarifier les attentes à son égard et de mettre en place les outils lui permettant d’y répondre. Autre nécessité : diffuser la culture RH à tous les niveaux, à la fois pour être efficace et pour ne pas tomber dans une Drh “hégémonique”. Mais aussi pour fluidifier les relations sociales dans les établissements. »

(1) Thomas Deregnaucourt est aujourd’hui secrétaire général de l’Ufmict-Cgt (Union fédérale des médecins, ingénieurs, cadres et techniciens) santé et action sociale.

RENCONTRE DE LA SORBONNE

Un métier, des possibles...

La fonction de directeur des ressources humaines rassemble des missions en évolution permanente mais reste généralement perçue comme soumise à la politique des entreprises. Certains Drh souhaitent pourtant repenser et investir leur métier d'une façon plus socialement responsable...

LE DRH DOIT EN TOUT CAS TOUJOURS ESSAYER DE SE POSITIONNER EN AMONT DES CHOIX. IL DEVRAIT POUVOIR S'EXPRIMER SUR LES GRANDES OPTIONS ENVISAGÉES PAR SON ENTREPRISE ET DIRE SI ELLES S'AVÈRENT RÉALISTES EN FONCTION DES COMPÉTENCES Y EXISTANT.

PHOTOS: NICOLAS MARQUES / KR IMAGES PRESSE



Le 5 décembre dernier, la première table ronde tenue dans l'amphithéâtre Richelieu.

Le sondage OpinionWay réalisé pour l'Ugict l'illustre à sa manière, les directeurs des ressources humaines ne voient pas leur métier avec les mêmes yeux que les salariés. La récente action des Goodyear à Amiens, contre deux de leurs cadres supérieurs, dont leur Drh, témoigne une nouvelle fois du fait que les Drh sont avant tout perçus comme les exécutants d'une stratégie qui leur échappe mais à laquelle ils adhèrent, accompagnant et mettant en œuvre des décisions prises par leurs supérieurs sans jamais se placer du côté des «ressources humaines» dont ils ont la charge. Les participants à la première table ronde de cette journée-débat, sur le thème «Quelles évolutions du métier de Drh et quels impacts sur l'entreprise?», tiennent d'ailleurs à marquer leur étonnement, voire leur désaccord avec certaines des tendances exprimées par leurs collègues sondés. Notamment vis-à-vis de la place marginale qu'ils accordent aux échanges avec les représentants du personnel pour assurer la pérennité de l'entreprise et de l'emploi, même si les sondés reconnaissent en parallèle la nécessité d'améliorer le dialogue social pour partager une vision sur le long terme ou prévenir les conflits sociaux. «C'est notre rôle de rappeler à l'ensemble de nos collègues l'importance et l'intérêt d'échanges avec les élus

du personnel, souligne Paule Archangeli, Drh, membre du comité exécutif (Comex) d'AG2R-La Mondiale. *Que ce soit dans le cadre de réorganisations du travail ou d'autres missions qui relèvent de nos fonctions, il s'avère essentiel d'aller au bout du dialogue.*» Ayant été en poste dans de nombreuses entreprises et donc vécu des situations très diverses, Paule Archangeli reconnaît cependant que, si la fonction de Drh s'est complexifiée au rythme des évolutions technologiques, économiques ou sociétales, elle reste subordonnée à des priorités définies par d'autres. «*On nous demande de mettre en forme et en œuvre les décisions et grandes orientations – regroupements, changements de stratégie, réorganisations ou évolution des métiers –, mais les directions attendent désormais que nous fassions aussi preuve d'anticipation, de prospective, de vision sur le long terme, afin de préparer l'entreprise à s'engager rapidement dans un domaine, si nécessaire, et avec des équipes aux profils adéquats.*»

De quels outils, de quel pouvoir les Drh disposent-ils réellement pour impliquer et engager les salariés d'un point de vue individuel ou collectif? «*Le Drh doit en tout cas toujours essayer de se positionner en amont des choix. Il devrait pouvoir s'exprimer sur les grandes options envisagées par*

RENCONTRE DE LA SORBONNE

Un métier, des possibles...

- ... son entreprise et dire si elles s'avèrent réalistes en fonction des compétences y existant. Il est censé être en capacité d'évaluer le corps social à la disposition de l'entreprise, son évolution possible, et devrait disposer d'une sorte de droit de veto ou de contre-indication en cas d'orientation incompatible avec les ressources humaines de l'entreprise.»

LES DRH SE RENDENT PLUS VISIBLES QUAND ILS CONGÉDIENT DES CANDIDATS À L'EMBAUCHE OU REFUSENT DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE QUE QUAND ILS CONTRIBUENT À UNE AVANCÉE COLLECTIVE.

Les Drh ne veulent plus être de simples exécutants...

«Notre métier doit se professionnaliser, poursuit-elle, nous devons être en capacité de rendre compte de notre action, nous donner des indicateurs et des objectifs, analyser nos actions, développer et formaliser nos outils afin de les rendre compréhensibles par les salariés. Ils attendent de nous que nous soyons capables de gérer les problématiques sociales et sociétales, que nous prenions en compte la diversité, les âges, les sexes. Nous devons faire preuve de créativité, rebondir, nourrir l'évolution qualitative de notre métier. Nous disposons d'atouts et d'expérience pour faire que les entreprises se vivent vraiment comme des communautés de travail. Et nous devons gagner la confiance des salariés, devenir un référent, les aider à accéder à une reconnaissance de leur travail et leur ouvrir de nouvelles perspectives.»

Un programme plutôt ambitieux au regard des pratiques majoritaires dans la profession, même si cela fait longtemps que les Drh ne limitent plus leur fonction à la gestion des départs et des arrivées

dans l'entreprise, aux plans de formation ou aux éventuels déroulements de carrière. Jean-François Amadiou, professeur à Paris 1 Panthéon-Sorbonne, rappelle pourquoi l'émancipation des Drh reste encore difficile : « Une part de fatalisme persiste, d'acceptation du fait que le Drh manque de pouvoir, que cette fonction n'est pas de manière centrale une fonction de décision, même si elle peut néanmoins jouer un rôle décisif. Du coup, si une grande majorité de Drh, comme tous les cadres supérieurs, s'estiment heureux dans leur fonction, ils avouent aussi ne pas s'estimer capables de prendre des décisions contraires à celles de leurs supérieurs, y compris quand elles sont en contradiction avec leurs propres valeurs.

Il y en a qui craquent, qui font des burnouts, qui vivent mal ces problèmes de positionnement ou font leur travail avec difficulté, car on ne leur laisse que le choix des moyens. » Un phénomène pas si marginal, d'après le chercheur, qui a écrit sur la question (lire page 24). Et de rappeler que les Drh se rendent plus visibles quand ils congédient des candidats à l'embauche ou refusent des augmentations de salaire que quand ils contribuent à une avancée collective. Pas d'ambiguïté d'ailleurs sur leur positionnement dans l'entreprise ou, par exemple, au regard de la perception qu'ils affichent des relations sociales : « Comme l'ensemble des cadres supérieurs, ils perçoivent la présence d'un représentant du personnel aux conseils d'administration comme anecdotique et n'ont pas de grandes convictions sur les vertus de cette présence, on est loin du modèle à l'allemande ! Le dialogue social est vécu comme une contrainte, comme un souci supplémentaire à gérer. Nous essayons de réfléchir aux moyens d'améliorer les regards respectifs des uns sur les autres, notamment au travers de l'association Cercle de l'excellence RH, où nous essayons de doter la profession de référents professionnels et éthiques sur les "bonnes pratiques". Par exemple, sur la mise à l'écart de la graphologie comme outil de recrutement. Mais, dans ce domaine comme dans d'autres, les avancées ne sont pas toujours spectaculaires... »

Charles-Henri Besseyre des Horts, professeur à Hec, souligne lui aussi le malaise et le besoin de reconnaissance des Drh : « Ils veulent plus peser sur les choix, avoir plus d'importance et d'influence sur la stratégie des entreprises. Que l'identité et la spécificité de la fonction soient reconnues, alors que dans les entreprises du Cac 40, par exemple, très souvent, ceux qui sont nommés à ces postes ne viennent pas directement de ces métiers. Pourtant, la fonction se complexifie et requiert plus de polyvalence, de compétences et d'expérience. Elle évolue vers un développement de la capacité à intégrer des valeurs à la réflexion sur les organisations, à valoriser l'esprit d'équipe, les pratiques solidaires ou encore des déroulements de carrière valorisants pour tous. »

Une vigie pour les entreprises, un allié pour les salariés ?

Philippe Achalme, Drh d'Aviva, précise que, à ses yeux, professionnaliser le métier ne doit pas signifier le techniciser : « Il ne peut simplement s'agir de suivre des processus prédéterminés, cela reviendrait à déshumaniser la fonction et ses pratiques, alors que le cœur de notre mission porte sur l'humain, sur le partage d'une vision de long terme, d'une culture d'entreprise, d'un projet commun. Notre mission est de faire le trait d'union entre l'intérieur et l'extérieur, de développer notre capacité d'écoute, de prendre du recul. Notre position a été difficile depuis la crise de 2008, où les groupes d'assurances ont décidé de réorganisations que nous avons dû mettre en œuvre. Mais, même dans un contexte difficile, nous nous devons de nous investir dans le champ



Paule Archangeli.



François Amadiou et Jean-Luc Molins.

LES DRH SONT PERÇUS COMME ÉTANT DU CÔTÉ DU HAUT MANAGEMENT, MAIS EUX-MÊMES EXPRIMENT DES BESOINS ET DES ASPIRATIONS QUI NE SONT PAS INCOMPATIBLES AVEC LES INTÉRÊTS DES AUTRES SALARIÉS, BIEN AU CONTRAIRE. ILS NE VEULENT PLUS ÊTRE DES COURROIES DE TRANSMISSION, MAIS PROMOUVOIR UNE VISION PLUS ÉTHIQUE DU MANAGEMENT OU DE L'ENTREPRISE.

de la responsabilité sociale et sociétale, et de gérer la complexité de l'entreprise dans ses aspects humains, y compris sur les risques psychosociaux, les suicides, etc.»

Florence Quentier, Drh du groupe Chèque Déjeuner, confirme. La Drh qu'elle est, dans cette entreprise particulière de vingt-trois mille salariés, qui s'est diversifiée et internationalisée mais qui appartient toujours à ses salariés, se doit particulièrement de veiller à la permanence d'un climat de confiance, à la qualité des relations et des conditions de travail, à un certain bien-être au travail. « Dans la gestion des ressources humaines, l'administration du personnel n'est plus qu'un aspect marginal. Nous essayons désormais d'être plus actifs et constructifs, d'être soucieux du contexte social. Récemment, par exemple, nous sommes allés au-delà des préconisations législatives en matière d'emploi des seniors. Comme quoi des marges de manœuvre existent pour faire le choix d'entreprises plus ouvertes à tous les profils, en matière d'amélioration des conditions de travail ou du climat social. » De plus en plus nombreux, les Drh aspirent à repousser les limites de leur métier, à en dessiner de nouveaux contours, à élargir, enrichir et redéfinir leurs missions.

Les missions des Drh n'étant pas définies avec suffisamment de précision, c'est justement l'occasion pour eux de s'emparer de leur fonction et de la nourrir qualitativement : c'est ce que suggère Jean-Luc Molins, secrétaire national de l'Ugict-Cgt, en rappelant que c'est dans cette optique que l'Ugict souhaite s'investir aux côtés des Drh. « Pour l'heure, les Drh sont perçus comme étant du côté du haut management, mais eux-mêmes expriment des besoins et des aspirations qui ne sont pas incompatibles avec les intérêts des autres salariés, bien au contraire. Ils ne veulent plus être des courroies de transmission, mais promouvoir une vision plus éthique du management ou de l'entreprise. Leur position, à l'interface entre direction et salariés, les pousse à s'intéresser aux facteurs humains. Pour nous, syndicalistes, c'est un chantier très intéressant, il y a un espace pour construire de nouveaux droits et défendre les intérêts des collectifs de travail. Les Drh reconnaissent en filigrane qu'ils manquent de moyens d'action, de marges de manœuvre pour

faire mieux leur travail et construire d'autres relations sociales dans l'entreprise et améliorer le dialogue social, etc. Nous voulons contribuer à leur réflexion, en faire des interlocuteurs, ouvrir avec eux de nouvelles perspectives, bref, les aider à être professionnellement engagés et socialement responsables, dans l'intérêt de tous. »

« Cette initiative s'inscrit en toute logique dans la démarche de l'Ugict pour une réelle mise en œuvre de la responsabilité sociale des entreprises, en interne comme en externe, poursuit-il. Pour une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui ne soit pas seulement comptable, mais qui prenne en compte à la fois les besoins de l'entreprise et ceux des salariés, pour la qualité de la vie au travail, le développement des échanges et la liberté de parole dans les équipes. La revalorisation de la fonction RH dans l'organisation et dans le pouvoir de décision peut être un facteur décisif. Nous faisons en tout cas un pas vers les Drh pour ouvrir le dialogue. »

Un dialogue qui se poursuit d'ailleurs dans la salle. Avec l'expression de doutes : pourquoi les Drh ont-ils mis autant de temps à réagir dans des entreprises comme France Télécom ou Renault, alors que le mal-être au travail s'y exprimait depuis des années, y compris par des actes aussi dramatiques que des suicides ? Pourquoi la place de l'humain, les relations sociales, le syndicalisme ne sont-ils pas plus présents dans les cursus des grandes écoles d'ingénieurs ou de commerce qui forment les futurs managers ? Pourquoi les entreprises françaises sont-elles si peu soucieuses de la santé de leurs salariés, en particulier en termes de prévention ? Une salariée du secteur public conclut : « En tant que syndicalistes, nous aimerions faire le pari que les Drh pourraient devenir nos alliés en relayant aussi les besoins du bas vers le haut, sur ces questions comme sur les formations, l'organisation du travail et, plus globalement, le mieux-être au travail et la défense du capital humain. On pourrait alors réellement évaluer leurs performances. »

Valérie GÉRAUD



Florence Quentier et Philippe Achalme.

MANAGEMENT

“PARTIR D’UN QUESTIONNAIRE...”

Alain Le Corre, membre du bureau fédéral et secrétaire à l’union fédérale des cadres de la Fapt, se souvient avec émotion des drames survenus à La Poste, médiatisés à partir de 2012. S’il est difficile d’analyser les causes pouvant être à l’origine des suicides, le diagnostic, en revanche, est net : « *la méthode de management en elle-même* » a causé une souffrance au travail irréparable. Le contexte professionnel révèle « *un écart grandissant entre des objectifs de plus en plus forts et les moyens limités dont disposent les cadres. L’idée du “je n’y arriverai pas” peut conduire à l’irréparable dans cette marche forcée qui rejaillit inévitablement sur l’organisation du travail. A cela s’ajoute une réorganisation incessante qui se juxtapose à une quête de sens. Le déni qui est opposé aux cadres, l’organisation de leur isolement peuvent conduire les plus fragiles à se mettre en danger* ». Confrontée à cette réalité, la direction de La Poste a organisé « *un grand dialogue* ». De son côté, la Fapt-Cgt a élaboré une consultation nationale. « *Partir d’un question-*

naire pour analyser les réalités et populariser les axes sur lesquels il était nécessaire d’alerter nos interlocuteurs », confie Alain Le Corre, qui insiste sur les trois mois de réflexion pour préparer ce travail collectif. Un Qcm en onze questions (« *Subissez-vous une pression hiérarchique ?* » ou « *Votre charge de travail correspond-t-elle à un cadre horaire réglementé ?* ») et une partie « *libre* » ont été envoyés aux cinquante-cinq mille cadres de La Poste. Plus de mille six cents réponses de quatre-vingt-huit départements sont parvenues à l’union fédérale des cadres. Un taux de retour très important qui a permis d’atteindre des critères de légitimité et a montré que les salariés, syndiqués et non syndiqués, étaient demandeurs de ce type de consultation. Une synthèse a été faite. Cette restitution donne des enseignements intéressants : 82 % des répondants estiment que leur activité n’est pas pleinement reconnue. Et, contrairement aux idées reçues, 72 % d’entre eux estiment qu’un cadre doit compter ses heures.

LA VÉRITÉ QUI DÉRANGE

Jean-François Amadiou est à l’origine d’un réquisitoire contre les pratiques du management, de l’embauche à la sortie de l’entreprise. Il dénonce les passe-droits à l’embauche mais aussi les discriminations fondées sur le nom, l’adresse, ou le physique, « *le maquillage savamment dosé* » pour les femmes ou la cravate, « *norme incontournable* » pour les hommes. Le recours à la graphologie est toujours de mise, mais aussi la curiosité insatiable de certains recruteurs avides de confidences livrées par les réseaux sociaux ou par des questions directes : « *J’ai vu des collectivités locales demander à des candidats s’ils avaient des enfants pour choisir les moins coûteux (dans*

la fonction publique on verse un supplément familial de traitement qui dépend du nombre d’enfants) ». La deuxième partie relate les affres postembauche, qui se traduisent notamment par des écarts de salaire incompréhensibles, des carrières à plusieurs vitesses et, bien souvent, des interprétations fantaisistes du Code du travail. Alors, tous coupables ? Trop souvent les Drh sont « *inaudibles [...] démunis* », déplore Jean-François Amadiou. Il conclut : « *Ce sont bel et bien les financiers et les hommes du marketing qui font la pluie et le beau temps.* »

(1) Jean-François Amadiou, *Drh. Le Livre noir*, Seuil, 2013.

L’EXEMPLE DE MAUBOUSSIN

Au commencement était une entreprise de joaillerie de luxe, menacée de fermeture avec plus de 100 millions d’euros de déficit du fait du départ de son plus gros client. La suite semble logique : la menace, pour les salariés, de passer de cent à vingt. L’entreprise s’appelle Mauboussin, et nous sommes en 2005. Pourtant, grâce à la volonté du Pdg et d’un nouveau propriétaire, le scénario catastrophe n’aura pas lieu. Ainsi, en dépit des dettes, un nouvel apport est demandé aux actionnaires et obtenu. Mieux : pour une fois, les financiers acceptent de renoncer à leurs dividendes pendant cinq ans. En échange, une

nouvelle stratégie. Celle-ci repose sur une idée originale : les salariés doivent pouvoir s’exprimer sur leur travail et oser le faire. « *Le management doit y être particulièrement attentif pour mobiliser les compétences* », racontent Marie-Josée Kotlicki et Jean-François Bolzinger (*Laissez-nous bien travailler. Manager sans Wall Street*, Les Editions de L’Atelier, 2012). L’avis des salariés est essentiel, l’implication créatrice est permanente et le résultat est au rendez-vous : rebond économique et croissance des effectifs vont de pair. Le nombre de salariés a dépassé le niveau atteint avant la phase de restructuration.

RENCONTRE DE LA SORBONNE

Dialogue social : performance globale de l'entreprise

Revaloriser la fonction Drh et rénover le dialogue social : le thème de la seconde table ronde a permis de faire émerger plusieurs idées-forces. Parmi elles : la nécessité d'améliorer le lien entre ressources humaines et stratégies d'entreprises ou d'élaborer un management de la "prévention".

ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DOIVENT ÊTRE TRAITÉS AU MÊME MOMENT, À UN MÊME NIVEAU, DANS LE TEMPS ET DANS L'ESPACE. LORSQU'ILS FONCTIONNENT DE MANIÈRE SYNCHRONISÉE, CELA A DAVANTAGE DE CHANCES DE FONCTIONNER. AU SEIN DE SFR, APRÈS L'ARRIVÉE DE FREE SUR LE MARCHÉ, DES DONNÉES ONT ÉTÉ COMMUNIQUÉES AUX PARTENAIRES SOCIAUX EN AMONT DE LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE MÉTHODE.



PHOTOS: NICOLAS MARQUES / KR IMAGES PRESSE

Comment revaloriser la Drh dans une période de crise ? Encore faut-il d'abord s'entendre sur la notion même de Drh. C'est ce qu'a souligné d'emblée Jean-Michel Garrigues, Drh de Blb Associés, pour qui « *il n'y a rien de commun entre un Drh d'une petite ou moyenne entreprise et celui d'une très grande entreprise* ». Une affirmation confirmée par l'enquête sur les fonctions de Drh ou de responsable des ressources humaines face à la crise. En montrant, d'une part, que le dialogue social est une priorité plus forte dans les entreprises de taille intermédiaire (Eti) et les Pme (53 % et 52 %) que dans les grandes entreprises, où quatre Drh sur cinq ne croient pas, par exemple, à la participation des salariés aux conseils d'administration pour favoriser un meilleur dialogue social. En soulignant, d'autre part, que les ressources humaines des grandes entreprises sont moins demandeuses d'une « *vision stratégique partagée entre directions et salariés* » (59 %) que leurs homologues des Pme ou Eti.

Cette précaution étant posée, Stéphane Roussel, directeur général de Vivendi, a insisté à la fois sur la nécessité de prendre en compte la réalité internationale des grandes entreprises, « *un*

défi porté à la Grh », mais aussi sur un mal « *très français* », selon lui : traiter la question du dialogue social séparément du mot « *économie* », en tout cas déconnectée de la « *performance économique* » de l'entreprise, comme s'il y avait opposition entre les deux. « *En France, cette question n'émerge véritablement qu'au moment des crises* », a-t-il regretté, en ajoutant : « *Prenons l'exemple de la diversité. Prise trop souvent du point de vue social ou sociétal, elle doit aussi être revendiquée du point de vue économique. C'est encore loin d'être le cas.* » Pour Stéphane Roussel, ancien Pdg de Sfr passé aussi par Carrefour, « *économique et social doivent être traités au même moment, à un même niveau, dans le temps et dans l'espace. Lorsqu'ils fonctionnent de manière synchronisée, cela a davantage de chances de fonctionner* ». Pour étayer son raisonnement, il donne deux exemples de cette stratégie : à Carrefour où, en amont d'un réaménagement d'horaires, les caissières ont fait part de leurs propositions à partir de données économiques comme les flux clients ; mais aussi au sein de Sfr où, a-t-il assuré, « *après l'arrivée de Free sur le marché, des données ont été communiquées*

RENCONTRE DE LA SORBONNE

Dialogue social : performance globale de l'entreprise

LE DIALOGUE SOCIAL
EST MÊME
UNE CONDITION
DE LA PERFORMANCE
GLOBALE ET DURABLE
DE L'ENTREPRISE,
PERFORMANCE
QUI NE PEUT
PAS SE RÉDUIRE
À LA CRÉATION
DE VALEUR
POUR L'ACTIONNAIRE.

- ... *aux partenaires sociaux en amont de la négociation d'un accord de méthode*». Cela demande, a-t-il ajouté, «*de la clarté et de la transparence, beaucoup de travail en amont et de la confiance*». Autant de conditions qui ne se décrètent pas. Comment y parvenir quand le dialogue social n'est pas une priorité partagée par tous et partout ? Comment renforcer la place du dialogue social dans l'entreprise ? Et que peuvent faire, à cet égard, les politiques publiques ? C'est sur cette idée qu'a porté l'intervention de Nicolas Grivel, directeur de cabinet adjoint au ministère du Travail, en proposant, en introduction de son propos, un renversement du titre de la table ronde : prendre comme point de départ la rénovation du dialogue social pour aboutir à une revalorisation du rôle des directions des ressources humaines. Pour ce faire, la loi pose un certain nombre d'espaces où le dialogue social peut se développer. C'est le cas, notamment, lors de la négociation de la Gpec (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) qui implique de nombreux acteurs dans une perspective d'anticipation des mutations économiques ou technologiques : salariés concernés, Drh, institutions représentatives du personnel, direction d'entreprise. Or cette négociation doit intégrer des modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ou les salaires. Autre exemple : la possibilité donnée aux salariés d'être associés à la stratégie de l'entreprise. C'est le sens, a expliqué Nicolas Grivel, de la participation des représentants des salariés aux conseils d'administration



Nicolas Grivel.

des grandes entreprises, prévue par la loi du 14 juin 2013 en transposition de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier de la même année. En précisant : «*Il appartient désormais aux différents acteurs de s'emparer de ces outils, de jouer le jeu du dialogue pour entrer ainsi dans une dynamique positive.*»

Si, pour l'heure, les Drh des grands groupes ne semblent pas convaincus par l'utilité de la présence des salariés aux conseils d'administration, Hubert Landier, vice-président de l'Institut international de l'audit social, voit dans un récent rapport de l'Institut de l'entreprise des raisons de croire à un déblocage de la situation. Issu des travaux de son Observatoire de prospective sociale, l'Institut de l'entreprise a en effet publié en mars 2013 un rapport sur le dialogue social, «*L'âge de raison*», dans lequel le dialogue social est envisagé comme un levier de performance. «*Il est même une condition de la performance globale et durable de l'entreprise, performance qui ne peut pas se réduire à la création de valeur pour l'actionnaire. En ce sens, c'est une question de management à part entière*», a souligné Hubert Landier. Qui a toutefois précisé ce qu'il faut entendre, selon lui, par «*dialogue social*» : «*C'est tous les jours qu'il doit se pratiquer entre les différentes parties prenantes de l'entreprise, et pas seulement dans le cadre des réunions formelles. Le dialogue social doit se faire dans l'entreprise, sur le terrain, car c'est de là que peuvent émerger des solutions nouvelles.*»

Le dialogue social comme levier de performance

Pour beaucoup, la Rse (responsabilité sociale de l'entreprise) peut être un levier de cette rénovation, «*un outil de convergence et de complémentarité entre les différentes sphères de l'entreprise*», selon les termes de Nicolas Grivel. Et, dans ce cadre, le directeur des ressources humaines doit être l'artisan, au quotidien, de cette responsabilité sociale. Drh du groupe Humanis, Ludovic Lézier, a ainsi insisté sur les questions de la diversité et de l'égalité des droits, afin que la société soit représentée telle qu'elle est

L'Ugict-Cgt fait cinq propositions

- Concevoir le dialogue social comme un levier pour une performance globale de l'entreprise à laquelle il faut donner corps, dans ses dimensions sociale, environnementale et économique.
- Garantir le rôle contributif des Drh, dans le cadre d'un management basé sur la reconnaissance des qualifications et des compétences, sur l'acquisition de nouveaux droits d'expression individuels et collectifs.
- Revaloriser la place du Drh comme artisan au quotidien de la responsabilité sociale de l'entreprise.
- Construire une nouvelle Gpec, aujourd'hui trop souvent limitée à un simple accompagnement des restructurations ; une Gpec qui ouvre des perspectives d'évolutions et de reconnaissance professionnelle.
- Mettre en place un pouvoir prescripteur du Drh pour la qualité de vie au travail, à l'exemple de la formation professionnelle, pour avoir des financements obligatoires dédiés permettant de donner des marges de manœuvre aux RH.

NOUS NE SOMMES PAS DANS UNE DÉMARCHE DÉFENSIVE ; NOUS SOMMES AU CONTRAIRE ENGAGÉS DANS UN TRAVAIL SUR LA MODIFICATION DU FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE, ET NOTAMMENT DU MANAGEMENT, OÙ LE SOCIAL NE PEUT PLUS ÊTRE UN SOUS-PRODUIT DE LA FINANCE.

dans l'entreprise. «*Au-delà de l'angle de la responsabilité sociale, il faut traiter ces questions, à l'origine d'innovations au quotidien, sous l'angle de la performance*». Mais encore parfois envisagé comme une contrainte, «*le dialogue social est un équilibre difficile à trouver*», a-t-il reconnu : «*Il faut de la reconnaissance, de la valorisation du travail, des liens renforcés avec les partenaires sociaux, des acteurs qui ont une bonne compréhension de l'entreprise et de ses enjeux.*» Ce qui est loin d'être

gagné. Question probablement de culture et de formation, ont estimé certains intervenants. Alors qu'Hubert Landier a regretté que le dialogue social «*soit très mal enseigné en France, pratiquement absent des programmes des grandes écoles*», Jean-Michel Garrigues, Drh de Blb Associés, a insisté sur une situation à ses yeux inédite : l'absence de culture «*ressources humaines*» de nombreux Drh, recrutés en particulier dans les groupes du Cac 40, sans expérience préalable : «*C'est le premier poste de ce type dans leur carrière. Or la culture RH ne s'invente pas. Si cette culture fait défaut, il y a davantage de difficultés à appréhender ou à expliquer les enjeux sociaux de l'entreprise, à placer les aspects humains en amont des choix stratégiques. Or cette situation s'accroît aujourd'hui*», a-t-il témoigné. Une idée que Thomas Deregnacourt, secrétaire général de l'Ufmict santé-action sociale (Union fédérale des médecins, ingénieurs, cadres et techniciens), a résumée d'une phrase : «*Les managers, les Drh ne sont pas formés au dialogue social, ils l'abordent au mieux avec leurs passions, au pire avec leurs préjugés.*» D'autres ont insisté sur la nécessité d'élaborer un management de la «*prévention*» pour mieux sécuriser les salariés dans leur exercice professionnel et d'une meilleure prise en compte, toujours en amont, d'un enjeu crucial : celui de la santé au travail.

Mais aussi, plus globalement, de liens renforcés entre «*ressources humaines*» et «*stratégies d'entreprises*». A cet égard, Jean-Michel Garrigues a cité les résultats d'une enquête menée en septembre 2011 auprès de Drh européens sur leur rôle dans l'entreprise. «*Or de manière surpre-*



Stéphane Roussel, Jean-François Bolzinger et Ludovic Lézier.

nante, deux tiers d'entre eux indiquent qu'ils n'ont qu'un rôle d'exécution de décisions prises par d'autres. Où se prennent les principales décisions ?» s'est-il interrogé. De son côté, l'enquête sur «*Les fonctions Drh et Rrh face à la crise*» livre des résultats plus modérés. Ou plutôt contradictoires, analyse l'Ugict-Cgt : «*S'ils estiment être associés aux choix stratégiques, rien ne dit qu'ils soient associés à leur élaboration, puisqu'ils mettent aussi en avant la nécessité de sortir du court terme et d'avoir une vision stratégique partagée entre direction et salariés.*»

La fonction sociale des Drh

C'est dans ce contexte qu'il faut aussi resituer leur souhait, pour 42 % d'entre eux, d'avoir plus d'influence sur les autres fonctions dirigeantes de l'entreprise, pour améliorer leurs conditions d'exercice.

Parce que les Drh sont des salariés et qu'ils ont une fonction sociale, l'Ugict-Cgt pose ainsi un certain nombre de revendications et formule des propositions aujourd'hui mises en débat, que ce soit sur le rôle contributif des Drh ou sur la conception du dialogue social (voir encadré), a expliqué pour sa part Jean-François Bolzinger, secrétaire général adjoint de l'Ugict-Cgt, en précisant : «*Nous ne sommes pas dans une démarche défensive ; nous sommes au contraire engagés dans un travail sur la modification du fonctionnement de l'entreprise, et notamment du management, où le social ne peut plus être un sous-produit de la finance.*» Avec l'idée, émise par Thomas Deregnacourt, que le Drh «*dont le sablier ne s'écoule pas à la même vitesse que celui du directeur financier*» a un rapport singulier au temps. Avant de conclure : «*Il faut insister sur la nécessité d'avoir des interlocuteurs respectant des règles simples qui fondent la confiance et rappeler l'importance des valeurs partagées avec l'ensemble des salariés. C'est la richesse humaine qui fait la valeur ajoutée de l'entreprise. Ce qui fonde le dialogue social, c'est l'intérêt que l'on a à agir ensemble, dans un objectif de performance globale de l'entreprise.*»



Hubert Landier et Thomas Deregnacourt.

Christine LABBE

EADS/ AIRBUS PARADOXE D'UNE RESTRUCTURATION ANNONCÉE

AIRBUS A CRÉÉ UNE NOUVELLE STRUCTURE QUI SE DIVISE EN TROIS ENTITÉS. OR, SI LES CARNETS DE COMMANDE SONT PLEINS, 5 800 POSTES SONT MENACÉS AU SEIN D'AIRBUS GROUP ET 3 000 POSTES DANS SES ENTREPRISES DE SOUS-TRAITANCE EN MIDI-PYRÉNÉES.

En 2013, l'actionnariat d'Eads a changé : Lagardère et Daimler se sont retirés, l'Etat français s'est en partie désengagé. Ces opérations se traduisent par une augmentation du capital « flottant » (non détenu par des actionnaires stables) à plus de 70%. L'actionnaire public possède 28% du reste : la France 12%, l'Allemagne 12% et l'Espagne 4% – les Etats n'ayant toutefois ni droit de vote, ni droit de veto. Ce changement d'actionnaire a donné naissance à une restructuration : Eads est devenu Airbus Group au début janvier 2014. Il a été transformé en trois entités : d'abord, Airbus (avions civils). Ensuite, Ads (Airbus Defence and Space ; cette entité résulte de la fusion d'Airbus Military, Astrium et Cassidian et s'est spécialisée dans les programmes militaires et spatiaux). Enfin, Airbus Hélicoptères (fabricant d'hélicoptères civils et militaires). Airbus représente les deux tiers du chiffre d'affaires d'Eads, 60% des bénéfices et 52% des effectifs.

« Il ne faut pas le nier, c'est une success story qui pèse dans la balance commerciale de la France », lance Dominique Pinault, secrétaire général de la Cgt Airbus. Les chiffres que la Cgt met en perspective pour contrer le bilan social individuel présenté l'an dernier par la direction aux 144 000 salariés du groupe afin de leur présenter « *le coût du travail* » le confirment : l'action, qui était à 12 euros en 2007, est passée à 55 euros en 2013. Les résultats financiers sont excellents : pour les neuf premiers mois de 2013, les bénéfices nets s'élèvent



à 1,2 milliard, en hausse de 36%. Le groupe est compétitif. Le carnet de commandes est en augmentation. Pourtant, la stratégie ne privilégie pas le travail : les dividendes aux actionnaires sont passés de 35% en 2011 à 40% des bénéfices en 2012, la prime aux salariés est passée de 26% à 17% sur la même période. Il y a pire, puisque 5 800 suppressions d'emploi (2 470 postes chez Astrium, 2 620 chez Cassidian, 200 chez Airbus Military

et 514 en « *fonctions corporate* ») ont été annoncées en Europe, dont 1 688 en France. Certes, mille cinq cents salariés vont se voir proposer une mobilité à l'intérieur du groupe. A ces chiffres s'ajoutent 3 000 salariés des entreprises de sous-traitance (notamment des bureaux d'études) qui devraient perdre leur emploi sur trois ans. C'est une catastrophe sociale et, plus globalement, un drame humain annoncé en Midi-Pyrénées. Dans

le même temps, les équipes en interne restent à effectif constant et ont des difficultés pour récupérer ces savoir-faire. De plus, le risque de surcharge peut être anticipé, avec plus de travail (heures exécutées gratuitement) pour moins de personnes, pouvant entraîner des cas de *burnout* et des arrêts maladie.

Pour y répondre, une coordination de l'aéronautique réunissant la Cgt Airbus et les sous-traitants (« Airbus et sous-traitants réunis ») s'est créée. Elle a demandé au préfet la tenue d'une table ronde réunissant tous les acteurs sur l'avenir du secteur aéronautique dans la région. Cette coordination demande l'abandon du projet de baisse d'effectifs destiné à contenter les actionnaires, mais aussi le lancement des grands projets de R&D pour soutenir les savoir-faire et préparer les avions de demain. Elle souhaite que les entreprises sous-traitantes intègrent la convention collective « métallurgie » et qu'Airbus embauche les sous-traitants qui remplissent la même fonction depuis cinq ans.

Par ailleurs, la Cgt « Airbus et sous-traitants réunis » demande la mise en place d'un véritable plan de développement des compétences et des savoir-faire, notamment le lancement de projets innovants prenant en compte les défis sociaux et environnementaux actuels. Elle souhaite une meilleure maîtrise des processus de fabrication sans que cela se fasse au détriment des conditions de travail dans les entreprises du groupe ou dans la chaîne de sous-traitance. Elle souligne la nécessité de développer l'emploi et la formation pour permettre aux salariés de progresser dans leurs domaines professionnels ou de se réorienter vers de nouveaux métiers. Enfin, elle souhaite la remise en question des organisations de travail et des modes de management actuels qui isolent les individus et cassent les collectifs de travail.

Sera-t-elle suivie? Il est nécessaire maintenant de communiquer sans relâche auprès des salariés du groupe afin de leur rappeler l'usage des sommes fabuleuses dégagées par leur travail dans un domaine porteur. Ils doivent aussi prendre conscience que de nombreux collègues des bureaux d'études d'entreprises sous-traitantes sont en train de perdre les contrats qui les lient à Airbus et, par conséquent, leur emploi. Enfin, la coordination propose la constitution d'une intersyndicale européenne de la filière aéronautique (groupe Eads et sous-traitants) afin de répondre le plus efficacement possible à cette restructuration. ◀

Claire PADYCH



MAXPPP

EADS/ AIRBUS **COURT-TERMISME: L'AVENIR DU GROUPE MENACÉ**

LE MANQUE D'INVESTISSEMENT EN R&D POURRAIT
CONDAMNER LES INNOVATIONS NÉCESSAIRES.

Dominique Pinault, secrétaire général de la Cgt Airbus, est très inquiet pour l'avenir du groupe: « Le seul objectif des actionnaires est la rentabilité à 10% à l'horizon 2015, peut-être à 20% en 2020. Aujourd'hui, elle est de 6%, mais cela ne suffit pas aux fonds de pension qui sont les actionnaires du capital flottant et ne raisonnent pas à long terme. » Leurs prédécesseurs, Lagardère et Daimler, sont restés quatorze ans dans le capital et ont joué la carte du long terme, poursuivant les investissements, notamment en R&D. De plus, l'aéronautique a beaucoup embauché ces dix dernières années, car trois projets majeurs se sont notamment succédé: l'A380, l'A400M et l'A450. « La prochaine innovation est à horizon 2030-2035. Toutefois, il n'y a plus aucun projet majeur pour les quinze années qui viennent, tout est ralenti. Or les tiroirs sont remplis de plans pour les équipes d'engineering et les bureaux d'études, mais ces innovations risquent de ne pas voir le jour », déplore Dominique Pinault. Alors comment se passeront les quinze ans qui viennent? La direction préconise « une innovation incrémentale », c'est-à-dire que les évolutions seront mineures. Et une production qui va tourner au maximum. « On a fabriqué six cent vingt avions en 2013. Cela repré-

sente deux avions fabriqués chaque jour, c'est énorme, poursuit Dominique Pinault. On va passer à neuf cents, les carnets de commandes sont pleins pour les neuf années qui viennent. Cela va faire entrer beaucoup de cash. Mais que se passera-t-il pour la suite? Comment prépare-t-on l'avenir? » Il souligne que la construction du Beluga, un avion-cargo qui transporte notamment des tronçons pour la fabrication de structures d'avion, doit être arrêtée en 2017. Sans qu'un successeur soit annoncé.

Pour l'heure, les bureaux d'études sont menacés. Tout est axé sur la production, la R&D est délaissée. Par ailleurs, les jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs, qui devraient être les ingénieurs de demain et d'après-demain, ne trouvent plus dans la filière aéronautique la possibilité de faire une carrière intéressante et sont de plus en plus tentés par les secteurs de la finance. « Est-ce la solution que de créer une "future sidérurgie"? Est-ce normal de laisser des jeunes talents au bord de la route? », questionne le secrétaire général de la Cgt Airbus. « Le groupe a les moyens de poursuivre sa stratégie de production et de recherche. Mais il faut la volonté des dirigeants et ne pas se bloquer sur le pourcentage croissant de rentabilité », conclut-il. C.P.

NTIC

POUR UN DROIT À LA DÉCONNEXION

PLUS DE TROIS QUARTS DES CADRES UTILISENT ORDINATEURS ET SMARTPHONES POUR RAISONS PROFESSIONNELLES, EN DEHORS DES HORAIRES ET DES LIEUX HABITUELS DE TRAVAIL.



MARLENAWAAD / MAXPPP

En soirée, le week-end, pendant les congés, à domicile mais aussi dans les transports... C'est désormais en tout lieu et à tout moment que les salariés, avec la diffusion des nouvelles technologies, sont désormais joignables. Le phénomène vient d'être chiffré par une récente étude du Credoc (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) : 39% des actifs utilisent ces nouvelles technologies, qu'elles soient fixes (ordinateur) ou mobiles (Smartphone) pour des raisons professionnelles, en dehors de leurs horaires et lieux habituels de travail ⁽¹⁾. L'âge et le genre n'y sont pour rien : « C'est le niveau de diplôme qui est le meilleur indicateur » de ce phénomène, soulignent les auteurs de l'étude. Ainsi, 60% des plus diplômés et 77% des cadres sont coutumiers du fait. Parmi eux, la moitié utilise « de manière régulière » les technologies de l'information et de la communication (Tic) pour travailler en dehors du cadre habituel de travail.

Avancée ou contrainte? En Allemagne, le gouvernement est appelé à légiférer. Dans

un entretien au magazine *Bild*, le président du syndicat IG Metall, Detlef Wetzell, a ainsi rappelé que terminer sa journée de travail et avoir du temps libre est un droit pour les salariés. Et a demandé des garanties pour qu'ils ne soient pas joignables à tout moment par leur entreprise, par Sms ou courriel. De grandes entreprises comme Volkswagen ont d'ores et déjà mis en œuvre des mesures pour bloquer l'accès aux Smartphones professionnels entre certaines plages horaires. Mais en France? Dans un contexte de déréglementation du travail, « le gouvernement reste spectateur du phénomène », dénonce l'Ugict-Cgt qui fait une série de propositions (voir encadré) pour un « droit à la déconnexion ». En réalité, précise Jean-Luc Molins, secrétaire national, « les technologies d'information numérique sont confisquées dans le seul objectif d'accroître la productivité ». Sans tenir compte des atteintes à la santé.

Du côté des utilisateurs, pourtant, la question n'est pas tranchée. C'est ce que montre aussi l'étude du Credoc en abordant l'opportunité ou pas de la mise en

place de chartes pour encadrer ces pratiques. « A priori, la demande n'est pas très forte », note-t-elle. A peine 25% de ceux qui travaillent régulièrement grâce aux technologies de l'information et de la communication, toujours en dehors des lieux et horaires habituels, réclament effectivement l'élaboration de règles. Un chiffre qui ne surprend pas Jean-Luc Molins : « Les salariés sont pris au piège de leur charge de travail et de l'intensification du travail, explique-t-il. Utiliser les Tic le soir ou le week-end est souvent le seul moyen pour eux de tenir des délais de plus en plus courts et des objectifs de plus en plus ambitieux. En réalité, le débat est indissociable de l'évaluation de la charge de travail réelle et du temps de travail correspondant. »

Prévenir les risques psychosociaux

Certaines entreprises franchissent pourtant en partie le pas, dans le cadre d'accords ou de règlements « de bon usage des messageries ». C'est le cas, par exemple, à France Télécom où l'accord sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, conclu en mars 2010, stipule : « De façon à prévenir de l'usage de la messagerie professionnelle, le soir, le week-end et pendant les congés, il est rappelé qu'il n'y a pas obligation à répondre pendant ces périodes et qu'il est recommandé d'utiliser les fonctions d'envoi différé. » Mais les « recommandations » ou le caractère « non obligatoire » de la réponse ne suffisent pas toujours. En pratique, que peut faire un salarié malgré tout sollicité par son manager en dehors des heures de travail? C'est par des accords contraignants qu'il faut assurer un droit à la déconnexion, répond en substance l'Ugict. Dans le cadre, notamment, des négociations sur la prévention des risques psychosociaux, la « conciliation travail/hors-travail » mais aussi « la pression temporelle » étant des indicateurs qu'il est possible de mobiliser pour caractériser ces risques. « « Nous ne sommes évidemment pas contre l'utilisation des technologies d'information numérique, mais nous nous opposons à l'utilisation qui est en faite », précise Jean-Luc Molins : à l'inverse d'une amélioration des conditions de vie et de travail des salariés. »

Christine LABBE

L'Ugict-Cgt fait trois propositions

- Instaurer un droit à la déconnexion en dehors des heures de travail collectives par l'introduction de bornes horaires, à la fois journalières et hebdomadaires.
- Assurer le respect entre vies professionnelle et privée avec, notamment, le suivi des charges de travail et du temps réel de travail.
- Augmenter la durée minimale de repos entre deux journées de travail, de onze heures à treize heures, sans dérogation possible.

(1) La Diffusion des technologies de l'information et de la communication dans la société française, Credoc, novembre 2013.

SAGES-FEMMES À QUITTE OU DOUBLE?

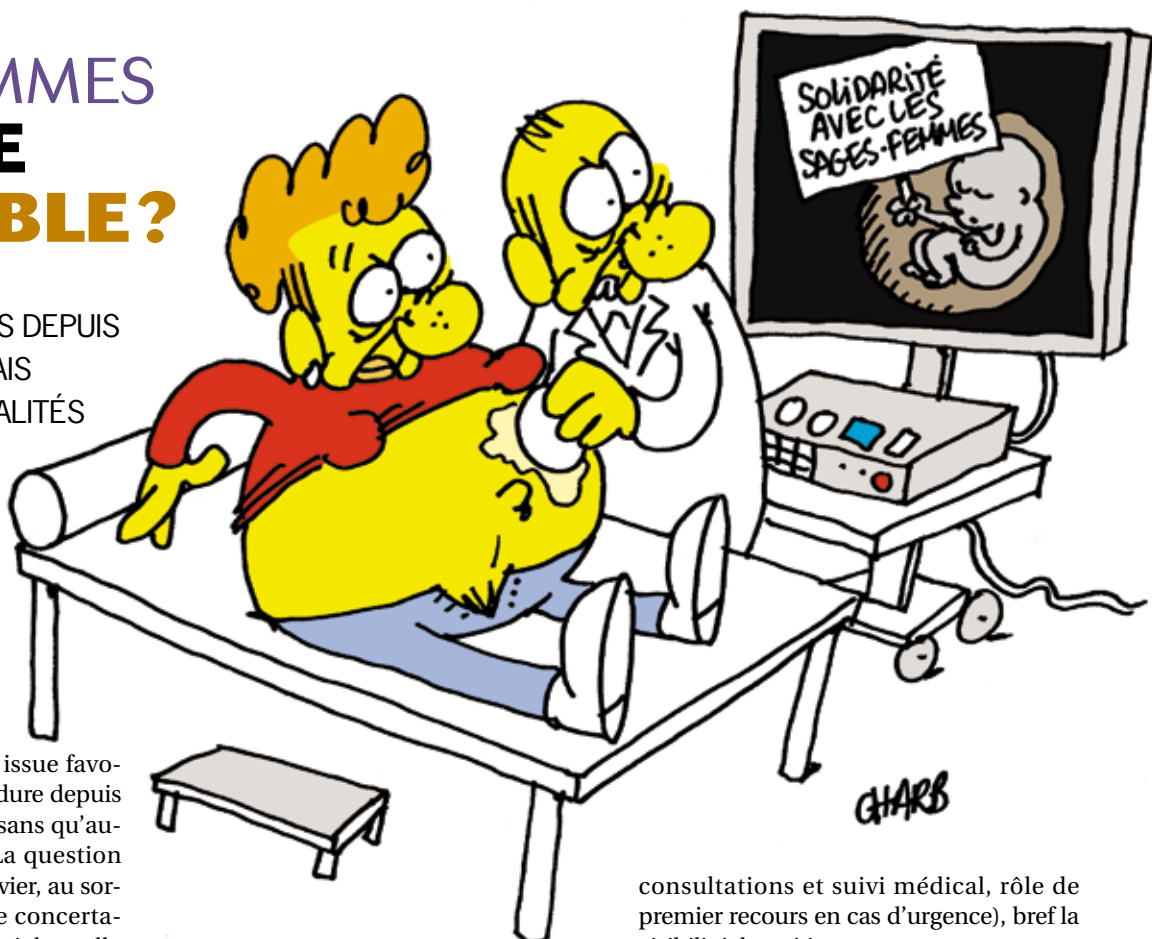
FORTEMENT MOBILISÉES DEPUIS PLUS DE TROIS MOIS MAIS DIVISÉES SUR LES MODALITÉS DE REVALORISATION DE LEUR STATUT, LES SAGES-FEMMES RISQUENT DE NE PAS ÊTRE ENTENDUES. URGENCE...

Comment trouver une issue favorable à un conflit qui dure depuis le 16 octobre dernier sans qu'aucun consensus se dessine? La question se posait avec acuité, le 13 janvier, au sortir d'une nouvelle réunion de concertation au ministère de la Santé, à laquelle participaient les divers représentants des sages-femmes, mais également d'autres acteurs incontournables du secteur : les syndicats de médecins hospitaliers. «*Les échanges prennent une tournure inquiétante, s'alarme Annie-Claude Ottan, qui représente la Cgt au sein de l'intersyndicale Cgt, Cfdt, FO, Unsa et Sud. Les représentants des médecins se sont exprimés, contribuant à la crispation des positions et au blocage de toute avancée. Nous pouvons même craindre des reculs sur des questions aussi importantes que l'autonomie dans notre travail ou la reconnaissance de certaines des responsabilités que nous exerçons pourtant actuellement, comme certaines consultations ou actes médicaux, ou le droit de prescrire des traitements.*»

Les médecins voient en effet d'un très mauvais œil le fait que l'Onssf (Organisation nationale syndicale des sages-femmes), un collectif d'associations professionnelles⁽¹⁾, très actif dans le mouvement, se crispe faute de mieux sur une seule revendication : un changement de statut qui sorte le métier de la fonction publique hospitalière et lui permette l'accession au statut de praticien hospitalier, sur le modèle des médecins, alors qu'elles sont pour l'heure assimilées aux professions paramédicales – infirmières, aides-soignantes. Cette aspiration, qui n'est pas majoritaire chez les sages-femmes (qui peuvent être fonctionnaires ou libérales) mais semble l'être

parmi les étudiants, permettrait, selon ses défenseurs, de mieux faire valoir l'identité et les compétences de la profession. Mais les syndicats de médecins hospitaliers s'y opposent catégoriquement, au nom des années d'études et des compétences des sages-femmes, insuffisantes pour y prétendre. Aux yeux de l'intersyndicale, qui refuse que les médecins se positionnent comme arbitres et juges sur ces questions, la sortie de la fonction publique hospitalière et l'accès à un sous-statut de praticien hospitalier ne permettront en rien de résoudre les problèmes de reconnaissance du métier de sage-femme. «*Nous préférons un statut qui nous protège de la précarité et de la dégradation de nos conditions de travail et qui, revalorisé, positionnerait plus clairement les sages-femmes dans la hiérarchie, en rappelant leur place pivot dans l'organisation de la périnatalité.*»

L'ensemble des organisations de sages-femmes est globalement d'accord sur le fond – une plate-forme revendicative commune est en construction depuis 2009. La Cgt se désole que les divergences de stratégie risquent de bloquer toute avancée : sur les salaires (1 400 euros net en début de carrière, actuellement), la reconnaissance à bac plus cinq des formations, le contenu du métier : la clarification des missions, des prérogatives et des compétences requises (prévention, accompagnement et accueil des femmes enceintes, mais parfois aussi



consultations et suivi médical, rôle de premier recours en cas d'urgence), bref la visibilité du métier.

«*Le jusqu'au-boutisme sur une seule revendication risque de s'avérer contre-productif, insiste Annie-Claude Ottan. N'oublions pas que nous partons de loin. Notre métier a toujours été prisonnier d'un rapport de pouvoir avec les médecins, qui ne sont pas disposés à nous reconnaître comme des partenaires égales. Ils peuvent reconnaître notre présence nécessaire, mais seulement dans le cadre d'une complémentarité avec la leur. Ils ne se laisseront pas déposséder de leur position, de leurs prérogatives. Nous sommes en colère, car nous avons l'impression de revivre les mêmes désillusions qu'en 2001, où nous nous étions déjà fortement mobilisées et où notre manque d'unité a été mis à profit par ceux qui ne voulaient pas voir notre profession avancer. Cette fois encore, 80% des vingt mille sages femmes ont participé à la mobilisation et à des mouvements de grève très suivis. La ministre Marisol Touraine s'est même engagée à ce que notre statut soit revalorisé... à condition qu'il y ait consensus sur le nouveau cadre à lui donner. Ce serait rageant de ne déboucher sur rien de constructif.*» Cela ne va pas dans le sens d'un climat de travail apaisant, ni pour les personnels, ni pour les patients. Le cycle de réunions de travail doit déboucher – ou pas – sur des propositions de réforme avant la fin mars... ▶

Valérie GÉRAUD

(1) Parmi lesquelles le Collège national des sages-femmes de France, l'Association nationale des étudiants sages-femmes, la Cftc santé-sociaux.

UGICT

Calendrier

• **Recherche**

Le collectif confédéral "Recherche-Enseignement supérieur-Emploi" organise une journée d'étude sur le thème : « Recherche et territoires, quelle stratégie Cgt ? » Elle aura lieu le mardi 4 février de 9 h à 17 h, salle du Ccn, à Montreuil. Parmi les sujets abordés : les nouvelles compétences et responsabilités des régions sur les questions d'enseignement supérieur et de recherche et les possibilités d'intervention des représentants syndicaux.

• **Rencontres**

A l'occasion de la parution d'un numéro spécial de *La Chronique internationale*, les Entretiens de l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales) auront lieu le 6 février 2014 au Conseil économique, social et environnemental, à Paris. Ils ont pour thème : « Europe et syndicats. » Connaître le programme complet sur <www.ires-org.fr>.

• **Sciences et techniques**

Le 9^e Salon du livre d'histoire des sciences et des techniques se déroulera du 7 au 9 février prochains, à Ivry-sur-Seine (94). Il aura pour thème : « Métiers : traditions, innovations et transformations. » Des représentants de l'Ugict et de la Cgt, Jean-Luc Molins et Jesus De Carlos, interviendront au cours d'une table ronde, samedi 8 février à 15 heures, sur le thème : « Disparition, évolution et transformation des métiers. »

• **Entreprise**

Réhabiliter l'entreprise est le thème retenu par les Economistes atterrés pour leur prochaine rencontre mensuelle, le 13 février à Paris.

• **Ugict-Cgt**

La prochaine commission exécutive de l'Ugict-Cgt se réunira le vendredi 14 février. Le prochain conseil national se réunira les 10 et 11 avril, salle du Ccn, à Montreuil.

• **Santé**

Travail, santé et usage de substances psychoactives est le thème du prochain congrès « Addictologie et Travail » qui se tiendra les 7 et 8 avril au Beffroi de Montrouge, à Paris. Ce congrès est organisé par l'association Additra (Addictologie et Travail), en partenariat avec le Centre de recherche sur le travail et le développement du Cnam (Crtd) et la Mildt (Mission interministérielle de lutte contre les drogues et toxicomanies).

• **Congrès (I)**

Le prochain congrès mondial de la Confédération syndicale internationale se tiendra du 18 au 21 mai 2014 à Berlin.

• **Congrès (II)**

Le prochain congrès de l'Ugict-Cgt aura lieu du 20 au 23 mai 2014 à Dijon, au Palais des Congrès.

• **Europe**

Jusqu'en juin 2014, Europe et Société organise, en coopération avec Réalités du dialogue social, un cycle de réunions consacré à une meilleure connaissance du dialogue social européen aux niveaux interprofessionnel et sectoriel. En savoir plus sur <www.rds.asso.fr>.

Formation

• **Egalité**

Initialement programmé du 18 au 22 novembre 2013 à l'Isst (Institut des sciences sociales du travail) de Bourg-la-Reine, en région parisienne, le stage de l'Ugict-Cgt « Les femmes dans le management, des différences sexuées ? » a été repoussé à la semaine du 23 juin 2014.

la revue des revues

Chômage « Chômage : a-t-on vraiment tout essayé ? » La question est posée par *Alternatives économiques* dans un hors-série publié en ce début d'année. En détournant la phrase prononcée par François Mitterrand en 1993, ses auteurs montrent, vingt ans plus tard, que tout ne l'a pas été. Alors que le taux de chômage dépasse à nouveau 10 % de la population active, l'éradication du chômage, soulignent-ils encore, « appelle un tout autre modèle que celui actuellement poursuivi par la plupart des politiques économiques en Europe ». Lire notamment le chapitre consacré à l'emploi de demain. *Alternatives économiques*, hors-série n° 99, 1^{er} trimestre 2014.

Droit Le dernier numéro de *Droit ouvrier* consacre une large place à la loi dite de « sécurisation de l'emploi » de juin 2013 et aux prérogatives du comité d'entreprise. Dans ce numéro, Christophe Baumgarten, avocat au barreau de Bobigny, se demande ce qu'il faut réellement craindre de cette loi qui a transposé l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013. Expert auprès des comités d'entreprise, Yves Cormillot aborde de son côté la nouvelle mission de l'expert-comptable du CE sur l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. En s'interrogeant : « Est-elle un progrès ou une duperie ? » A lire dans *Le Droit ouvrier*, nouvelle série, n° 785, décembre 2013.

Emploi L'emploi des seniors dans les négociations d'entreprises est le thème principal d'une récente lettre de l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales). Ce numéro présente les principaux résultats d'un rapport sur les accords mis en œuvre sur ce thème après la loi de financement de la Sécurité sociale du 17 décembre 2008. Coréalisé par l'Ires et l'Anat (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), ce rapport est en outre disponible en ligne. *La Lettre de l'Ires*, n° 97, 4^e trimestre 2013. En savoir plus sur <www.ires-org.fr>.

Insertion Les titulaires d'une thèse doivent s'attendre à « une longue marche vers l'emploi stable », indique une récente étude du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications). Après trois ans de vie active, en effet, les étudiants ayant obtenu une thèse en 2007 ont un taux de chômage de 10 %. A court terme, l'emploi à durée indéterminée est loin d'être acquis. Mais, au bout de cinq ans de vie active, 94 % des docteurs sont en emploi, avec 86 % d'emploi à durée déterminée. *Bref du Céreq*, n° 316, 2013. Lire l'intégralité de l'étude sur <www.cereq.fr>.

VIE PRIVÉE

UNE LOI DE PROGRAMMATION MILITAIRE TRÈS À L'ÉCOUTE

UN ARTICLE DE LA LOI DE PROGRAMMATION MILITAIRE LÉGALISE "L'ACCÈS ADMINISTRATIF" PAR LES SERVICES DE RENSEIGNEMENTS – ET NON LES SERVICES JUDICIAIRES – À L'ENSEMBLE DE NOS DONNÉES DE CONNEXION ⁽¹⁾. UNE BIEN INQUIÉTANTE "AVANCÉE"...



SIGRID OLSSON / MAXPPP

Résumé d'une phrase, cela donne le titre du *Figaro* du 25 novembre dernier : « Téléphone, Internet : l'Etat pourra bientôt tout espionner. » Tout? Tout! Nous sommes ici dans la suite de l'affaire Snowden (voir page 34); on se souvient que ses révélations ont donné la mesure des intrusions possibles dans la vie des uns et des autres. Et confirmé l'urgence à penser de nouvelles garanties pour préserver les droits et les libertés des citoyens. Aux Etats-Unis et... ailleurs. Aux Etats-Unis, justement, cinq cent soixante-deux écrivains et prix Nobel ont lancé une pétition avec les dirigeants d'Aol, d'Apple, de Facebook, de Google, de LinkedIn, de Microsoft, d'Yahoo! et de Twitter. Le texte, adressée à Barack Obama, plaide pour la défense des libertés individuelles face à la surveillance organisée par les entreprises et les gouvernements et l'invite à mettre en œuvre une « réforme des pratiques de surveillance ». Bref, d'aligner les textes de loi sur les principes fondamentaux. En France, c'est une tout autre histoire : avec l'article 13 de la loi de programmation militaire (Lpm), le gouvernement a plutôt opté pour un alignement du cadre légal sur les pratiques en cours, fussent-elles attentatoires à la vie privée et – jusqu'alors – illégales. Le rapport parle-

mentaire qui est à l'origine de cette réforme pose deux postulats : le premier, c'est que le cadre juridique existant « étouffe » le travail des services en limitant les écoutes à la seule prévention du terrorisme. D'où la proposition d'élargir ce cadre. Le second, c'est que les écoutes seraient indispensables dans la lutte contre le terrorisme ; ce qui, au vu des nombreux rapports consacrés à la question, est loin d'être avéré. Une étude intitulée « Eléments d'évaluation du risque législatif lié à l'article 13 de la Lpm », réalisée par Pascal Cochet, de l'Institut de formation et de recherche sur l'environnement informationnel, estime même que cette priorité accordée aux écoutes ne doit rien à la lutte contre le terrorisme proprement dit mais s'inscrit plutôt dans une construction politique assimilable à celle du *Patriot Act*, texte qui, après le 11 septembre 2001, suspend les libertés civiques aux Etats-Unis. Lorsqu'elle était dans l'opposition, l'actuelle majorité parlementaire n'avait pas eu de mots assez durs pour dénoncer les dérives dans ce secteur et plaider pour un retour à la légalité républicaine. Aujourd'hui, elle met en avant la nécessité d'une « rationalisation » des textes en vigueur. Mais l'expérience atteste que, une fois adoptées, ces catégories de mesures sont sans retour : elles s'additionnent les unes aux autres, jusqu'à ce que cet empilement appelle – à

nouveau pour des raisons de clarification – un nouveau texte un peu plus liberticide.

L'article 20 ex-13 de la loi de programmation militaire franchit un nouveau pas. Il vise de fait à permettre la surveillance de tout ce que conservent et traitent les opérateurs d'Internet et de téléphonie pour établir leur facture au client, « y compris les données techniques relatives à l'identification des numéros d'abonnement ». Ce n'est pas tout : il permet « la localisation des équipements terminaux utilisés », sans parler, bien sûr, d'un accès à « la liste des numéros appelés et appelants, la durée et la date des communications » – les fameuses « fadettes » (factures détaillées). Ce type de surveillance est en pratique depuis 2006 (quarante cinq mille demandes par an) dans le cadre de la loi antiterrorisme, et certains de ses aspects – telle la géolocalisation – ont été sévèrement critiqués par la Cour européenne des droits de l'homme en 2010. Par ailleurs, les opérateurs – qui se retrouvent dans cette affaire otages des politiques sécuritaires – s'inquiètent de ce que l'extension de l'accès aux données se fait sur des bases très générales – la prévention de la criminalité –, bases qui peuvent s'appliquer à toutes les infractions et, partant, les mobiliser, eux, en permanence.

Il faut noter qu'aucun rapport d'évaluation sur l'application de l'ensemble de ces mesures n'a jamais été porté à la connaissance du Parlement et qu'aucune étude d'impact n'a été portée à la connaissance du contrôleur européen à la protection des données (Cepd). C'est d'autant plus dommageable que la loi de programmation militaire a une ombre portée non négligeable, au-delà des seules écoutes. Elle instaure un fichier de données personnelles des passagers aériens ; et elle permet aux services de renseignements d'accéder plus facilement (et en toute légalité) à de nombreux fichiers policiers tels que celui des immatriculations, du système national de gestion des permis de conduire, des cartes nationales d'identité, des passeports, des dossiers des ressortissants étrangers en France, ainsi qu'aux données relatives aux ressortissants étrangers contrôlés qui ne remplissent pas les conditions d'entrée requises ; enfin, aux données recueillies à l'occasion de déplacements internationaux en provenance ou à destination d'Etats n'appartenant pas à l'Union européenne ainsi qu'aux

(1) <www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=?cidTexte=JORFTEXT000028338825>.

... antécédents judiciaires (fichiers Stic et Judex, tous deux fermement critiqués par la Cnil)... Ce panoptisme non encadré juridiquement soulève de multiples problèmes. Au premier desquels celui de la définition des fameuses « cibles » – terroristes, ennemis d'Etat, espions industriels? – et du cadre dans lequel elles sont écoutées. Le fait qu'il s'agisse d'écoutes administratives – autrement dit par les services administratifs et non par les services judiciaires – ne peut que soulever de sérieuses inquiétudes. D'autant que les garanties mises en avant par les pouvoirs publics restent assez théoriques... On comprend donc que le projet gouvernemental inquiète largement, au-delà d'ailleurs des habituelles organisations de défense des libertés, et qu'il ait provoqué une véritable levée de boucliers; au premier rang de laquelle on trouve les grands acteurs du Web, de Google à Microsoft, en passant par Facebook, Skype, Dailymotion, Deezer ou Aol, par ceux regroupés au sein de l'Association des services Internet communautaires (Asic), créée en 2007 pour promouvoir le « nouvel Internet » des réseaux sociaux. Certains, comme le président de l'Asic, Giuseppe de Martino, par ailleurs secrétaire général de Dailymotion, réclament un « moratoire » sur ces aspects du texte et s'étonnent de « l'inaction de la Commission de l'informatique et des libertés ». Le Medef, de son côté, a fait savoir ses inquiétudes en parlant d'une « grave atteinte à la confiance que l'ensemble des acteurs doivent avoir dans l'Internet » et en plaidant pour que le gouvernement « ne tue pas la confiance dans l'Internet » ! Des préoccupations auxquelles on peut souscrire. Et aussi en enrichir d'autres concernant, celles-là, les libertés publiques. ▶

Louis SALLAY

APRÈS L'AFFAIRE SNOWDEN LES FAUX-SEMBLANTS DU GOUVERNEMENT

LES RÉVÉLATIONS SUR LES INTERCEPTIONS RÉALISÉES EN FRANCE PAR LA NSA CONDUISENT À S'INTERROGER SUR LE RÔLE RÉEL DES AUTORITÉS FRANÇAISES.

Défendant sa maison, le chef de la Nsa, le général Keith Alexander, a révélé qu'il n'y avait jamais eu « interception » de communications mais « livraison » à ses services par leurs partenaires européens. Préalablement, le *Wall Street Journal* révèle que ce sont bien les services français eux-mêmes qui, à titre de coopération, ont livré ces métadonnées. Enfin, reprenant des informations d'Edward Snowden, le journal allemand *Süddeutsche Zeitung* signalait l'existence d'un accord de coopération sur la surveillance entre la France et les Etats-Unis, connu sous le nom poétique de « Lustre ». Il semble que, dans le cadre de cet accord, les câbles sous-marins par lesquels transitent la quasi-totalité des données provenant d'Afrique et d'Afghanistan atterrissant à Marseille et à Penmarc'h, en Bretagne,

auraient été « ouverts » à « l'ami américain... ». Si c'est le cas, il est difficilement envisageable que cette opération ait pu se faire à l'insu des autorités politiques françaises. Cela signifierait alors que le gouvernement français aurait accepté de livrer une partie des données téléphoniques transitant sur le sol français, sans tri préalable entre données concernant aussi bien des citoyens

français recevant des communications de ces zones géographiques que d'étrangers utilisant ces canaux. Un tel accord est évidemment facilité par l'absence de statut juridique des métadonnées en France ainsi que par la discrétion soutenue de la Commission nationale de contrôle des interceptions de sécurité (Cncis) ; il relativise en tout cas sérieusement l'émotion dont le gouvernement a fait montre après les révélations d'Edward Snowden; il pourrait enfin permettre de comprendre le peu d'empressement de la France à accorder asile à ce même Edward Snowden.

Les semi-dénégations gênées des autorités françaises sont d'autant plus indéfendables que le contenu d'un tel accord est indéniablement liberticide et que, selon le journal *Le Monde*, il s'agit pour les services américains d'opérations menées « contre » un pays, dans ce cas précis : la France. Mais l'attitude du gouvernement français peut prendre du sens si l'on considère que, au même moment où il doit fustiger la politique de méta-écoute du gouvernement américain, il s'appête à agir de la même façon. Dans ce cadre, la fourniture par la Dgse à la Nsa américaine de quelque 70,3 millions de données téléphoniques collectées en France, entre le 10 décembre 2012 et le 8 janvier 2013, conformément à Lustre, ainsi d'ailleurs que l'utilisation par la police d'un programme illégal de géolocalisation et de surveillance téléphonique baptisé « Pergame » pendant plus de deux mois, entre la fin 2012 et le début 2013, constituent deux bonnes raisons d'adopter un profil bas... et de pousser les feux pour un nouvel encadrement législatif, via la loi de programmation militaire. L.S.



ALEXANDRE MARCHI / MAXPPP

lpm Un article 13 controversé

La loi de programmation militaire pour les années 2014 à 2019 (Lpm) a été définitivement adoptée en deuxième lecture par les sénateurs, le mardi 10 décembre. Son article 20, anciennement article 13, vise à définir les modalités des interceptions légales des télécommunications exercées par les ministères de la Défense, de l'Intérieur, du Budget et de l'Economie et des Finances. Il autorise notamment la capture en temps réel d'informations et de documents auprès des hébergeurs et des fournisseurs de services, dans le cadre d'une procédure administrative, c'est-à-dire sans contrôle judiciaire, au simple motif de recherche de renseignements touchant à « la sécurité nationale, la sauvegarde des éléments essentiels du potentiel scientifique et économique de la France, ou la prévention du terrorisme, de la criminalité et de la délinquance organisées et de la reconstitution ou du maintien de groupements dissous ».

Agent public irrégulièrement évincé

Le juge reconnaît la prise en compte des primes dans le calcul de l'indemnité due par l'employeur

Dans un arrêt de section, le Conseil d'Etat vient rappeler que, en vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité de la puissance publique, un agent public irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégalement prise à son encontre ⁽¹⁾.

Edoardo MARQUÈS

En conséquence, il juge que sont indemnisables les préjudices de toute nature avec lesquels l'illégalité commise présente, compte tenu de l'importance respective de cette illégalité et des fautes relevées à l'encontre de l'intéressé, un lien direct de causalité. Ainsi, pour l'évaluation du montant de l'indemnité due, doit être prise en compte la perte du traitement ainsi que celle des primes et indemnités dont l'intéressé avait, pour la période en cause, une chance sérieuse de bénéficier, à l'exception de celles qui, eu égard à leur nature, à leur objet et aux conditions dans lesquelles elles sont versées, sont seulement destinées à compen-

ser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions. En outre, le juge rappelle qu'il y a lieu de déduire, le cas échéant, le montant des rémunérations que l'agent a pu se procurer par son travail au cours de la période d'éviction. Il en découle que ni l'indemnité d'exercice des missions de préfecture (Iemp), ni l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (Ifts) n'ont pour objet de compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions. Il en serait autrement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (Ihts) ou d'indemnités destinées à compenser des astreintes.

FONCTION PUBLIQUE Modalités de mise en œuvre du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un décret du 27 décembre 2013 détermine le contenu du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière prévu à l'article 6 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ⁽¹⁾. Ce texte prévoit qu'il est présenté au Conseil commun de la fonction publique par le ministre chargé de la Fonction publique et transmis aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Ce rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique comprend notamment des données dans les domaines suivants: conditions générales d'emploi; rémunération; formation; conditions de travail; congés; organisation du temps de travail.

La liste des indicateurs contenus dans ces six domaines et devant figurer audit rapport annuel figure à l'annexe du décret du 27 décembre 2013.

(1) Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, publié au *JO* du 31 décembre 2013.

Suppression de la journée de carence

L'article 126 de la loi de finances pour 2014 dispose que, à compter du 31 décembre 2013, l'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 ayant instauré la journée de carence dans la fonction publique est abrogé ⁽¹⁾.

(1) Loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013, publiée au *JO* du 30 décembre 2013.

En l'espèce, par un jugement du 30 mars 2006 devenu définitif, le tribunal administratif de Bastia avait annulé l'arrêt du 11 octobre 2004 par lequel le maire de la commune d'Ajaccio avait mis un terme au détachement de M^{me} A... dans les services de cette commune. M^{me} A... avait alors demandé au même tribunal de lui accorder, en réparation de cette éviction illégale, l'indemnité que lui refusait la commune d'Ajaccio. La commune d'Ajaccio demande alors au Conseil d'Etat l'annulation de l'arrêt du 9 novembre 2012 par lequel la cour administrative de Marseille, statuant sur cette demande indemnitaire en appel du jugement du 7 janvier 2010 du tribunal administratif de Bastia, avait porté la condamnation de ladite commune à une somme de 22 286 euros, qui comprend notamment 19 000 euros au titre du préjudice subi par M^{me} A... du fait de la perte de primes liées à l'exercice effectif des fonctions qui étaient les siennes à la commune d'Ajaccio, ainsi que 3 000 euros au titre de son préjudice moral.

Le Conseil d'Etat donne raison à M^{me} A... et confirme la décision de la cour administrative d'appel de Marseille, laquelle n'a pas commis d'erreur de droit en recherchant, pour évaluer le montant de la somme due à M^{me} A..., si celle-ci aurait eu, en l'absence de la décision qui a mis fin illégalement à son détachement, une chance sérieuse de continuer à bénéficier de ces indemnités, au taux qu'elle percevait avant cette mesure. ▶

(1) CE, section, 6 décembre 2013, commune d'Ajaccio, requête n° 365155.

Santé au travail

Le Chsct au cœur du débat et de l'action

Pour préserver la santé des salariés contre les risques professionnels, notamment les risques liés aux nouvelles organisations du travail (méthode *lean*, c'est-à-dire « maigre », etc.), et pour favoriser l'amélioration des conditions de travail, il existe une institution qui, si elle est mobilisée, peut jouer un rôle déterminant au regard de ses attributions et de ses pouvoirs : le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Chsct). La jurisprudence vient préciser les conséquences en cas de non-respect de ses droits.

Michel CHAPUIS

La loi applicable

De manière générale, les membres du Chsct ont un droit à consultation très étendu. Le Chsct reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions ⁽¹⁾.

Dans des situations particulières, des dispositions complémentaires sont prévues. D'une part, le Chsct est consulté avant toute « *décision d'aménagement important* » modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ⁽²⁾. Cette consultation doit notamment permettre au Chsct de mesurer l'impact du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

D'autre part, le Chsct peut faire appel à un expert agréé en cas de « *projet important* » modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ⁽³⁾.

Première affaire : centre hospitalier universitaire de Rangueil (Chu)

Les faits

Lors de la réunion du 13 mai 2011, la direction du centre hospitalier universitaire de Rangueil (Chu) a présenté au Chsct un projet de réorganisation du service de réanimation des grands brûlés, occupant vingt-neuf personnes (personnel infirmier et aide-soignant).

Le projet de réorganisation présenté le 13 mai 2011 au Chsct de Rangueil modifiait en profondeur les cadences de travail, puisque :

- la durée quotidienne de travail passait pour un salarié de sept heures quarante-deux à douze heures,
- la durée annuelle de travail passait de deux cent dix à cent trente jours,
- les périodes de congés payés et de repos compensateurs étaient accrues.

Cette modification s'inscrivait dans un service soumis à des contraintes thermiques fortes (35°). La fatigue du personnel œuvrant douze heures d'affilée dans des conditions extrêmes de température et de vigilance pouvait être considérée comme un inconvénient prévisible de cette nouvelle organisation.

La procédure judiciaire.

Invoquant l'existence d'un trouble manifestement illicite, le Chsct a assigné le Chu en référé, devant le tribunal de grande instance, pour obtenir la suspension de la mise en œuvre du projet, dans l'attente des résultats de l'expertise. En effet, il appartient au juge des référés (Tgi) de prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ; constitue un trouble manifestement illicite par manquement de l'employeur à son obligation de sécurité toute mise en place d'une organisation du travail de nature à compromettre la santé des travailleurs concernés.

Ainsi, le premier juge (Tgi) a reconnu qu'il s'agissait d'un projet important autorisant le Chsct à recourir à une expertise afin de vérifier l'impact prévisible de cette modification sur la santé et la

(1) Art. L.4614-9 du Code du travail.

(2) Article L.4612-8 du Code du travail.

(3) Prévu à l'article L.4612-8 du Code du travail.

sécurité des salariés, et de proposer toute amélioration possible.

En appel, la cour a débouté le Chsct de sa demande. La cour d'appel a retenu que les informations communiquées par l'employeur sous forme d'un « PowerPoint » de huit pages contenaient une description sommaire du projet dans ses grandes lignes, présenté sous le seul angle de l'amélioration de la qualité des soins et des conditions de travail, les inconvénients prévisibles comme la fatigue du personnel n'étant nullement examinés, mais elle a décidé que, pour autant, cette insuffisance ne permettait pas de conclure que le Chu avait méconnu l'obligation de consulter le Chsct.

La décision qui fait jurisprudence

En revanche, pour la Cour de cassation, les informations données par l'employeur au Chsct étaient sommaires et ne comportaient pas d'indications relatives aux conséquences de la réorganisation du service sur les conditions de travail des salariés, de sorte que le comité ne pouvait donner un avis utile. Ces constatations en matière d'insuffisance d'information caractérisaient l'existence d'un trouble manifestement illicite, justifiant donc la suspension de la mesure (de réorganisation du service des grands brûlés) tant que le Chsct n'avait pas été consulté régulièrement⁽⁴⁾. Le défaut d'avis utile rejaillit sur la régularité de la consultation et justifie par conséquent la suspension du projet.

Le fait que le nombre de salariés concernés soit de faible importance au regard du personnel employé dans l'entreprise n'est pas incompatible avec la notion de projet important; la notion de projet important s'apprécie ainsi au regard de l'objet de la mesure projetée et de son incidence sur les conditions de travail dans le service considéré.

Deuxième affaire: Ratp

Les faits

Ils concernent un projet de réorganisation au sein de la Ratp.

La procédure judiciaire

Invoquant la méconnaissance par la Ratp de dispositions légales et de dispositions conventionnelles (accord d'entreprise « Prévention des risques psychosociaux »), trois organisations syndicales saisissaient le tribunal de grande instance de Paris, en référé, pour obtenir la suspension du projet de réorganisation.

La décision

« [...] Que l'employeur est dès lors tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour effet de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs; [...] »
« Que l'information du Chsct s'est effectuée sur

la base de documents incomplets s'agissant de l'analyse en amont des risques professionnels et de l'impact sur les conditions de travail; que l'expert insistait sur la nécessité de procéder à une analyse de risques professionnels avant de mettre en place le projet [...].

« Attendu que la Ratp reconnaît, dans ses écritures, que l'évaluation des risques psychosociaux au sein du département Sec n'a pas été exécutée [...].

« Attendu que la démarche d'évaluation des risques est à la charge de l'employeur; que cette évaluation doit être globale, exhaustive et fondée sur le travail réel des salariés; qu'en vertu de l'article L.4121-3 du Code du travail l'employeur doit anticiper tous les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les projets de l'entreprise; que cette analyse en amont est essentielle pour permettre au Chsct de remplir réellement le rôle qui lui est assigné aux termes de l'article L.4612-1 et suivants du code précité;

« Que, par conséquent, il conviendra de suspendre le projet de réorganisation de l'unité opérationnelle Sécurité des réseaux dans l'attente du jugement rendu par le Tgi de Paris (la procédure à jour fixe), et de suspendre également toute mesure qui aurait pu être prise depuis lors en application de cette réorganisation⁽⁵⁾. »

L'enseignement de cette jurisprudence au regard de ces deux affaires

Une règle: une information suffisante par l'employeur est nécessaire pour permettre un avis utile du Chsct. En effet, le manque d'informations précises et pertinentes fournies par l'employeur ne permet pas au Chsct de rendre un avis. Par conséquent, l'employeur, dans un tel cas de figure, doit de nouveau consulter le Chsct en lui fournissant, de façon précise, toutes les informations nécessaires concernant son projet de réorganisation et permettant l'analyse des conséquences de son projet sur les conditions de travail.

Recours à l'expertise dans un établissement public

Le Chsct d'un établissement public, notamment hospitalier, qui décide de recourir à une expertise n'est pas tenu de se soumettre aux règles de la commande publique (cf. la procédure d'appel d'offres).

« La décision de recourir à un expert, prise par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Chsct) d'un établissement public en application de l'article L.4614-12 du Code du travail, n'est pas au nombre des marchés de service énumérés limitativement par l'article 8 du décret n° 2005-1742 du 30 décembre 2005 portant application de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au Code des marchés publics⁽⁶⁾ »

Bibliographie

Michel Miné et Daniel Marchand,
Le Droit du travail en pratique,
Ed. Eyrolles, Paris, 26^e éd., 2014.

(4) Cour de cassation, chambre sociale, 25 septembre 2013, Chsct du centre hospitalier universitaire de Rangueil.

(5) Tribunal de grande instance de Paris, 18 septembre 2013, Ratp.

(6) Cour de cassation, chambre sociale, 20 novembre 2013, centre hospitalier universitaire André-Benech de Montpellier; voir déjà Cour de cassation, chambre sociale, 16 janvier 2013, centre hospitalier général Jean-Rougier.

CAEN/ EXPOSITION

MÉMOIRE D'ACIER EN NORMANDIE



© TRISTAN JEANNE-VALÈS

La Smn 1991-1993, Unimétal Normandie, cokerie, quai de défournement.

En 1910, le fameux industriel allemand August Thyssen décide d'implanter une usine sidérurgique sur la commune de Mandeville. Son choix est dicté par la proximité du port de Caen et la richesse du minerai de fer local. Deux ans plus tard, la Société métallurgique de Normandie (Smn) ouvre ses portes gigantesques, définitivement fermées en 1993. Cette histoire, glorieuse et déchirante, le musée de Normandie la retrace sous le titre « Société métallurgique de Normandie 1912-1993 ». Après des « débuts mouvementés » à cause de la Grande Guerre contre l'Allemagne puis de la crise économique générale de 1929 et de sa destruction lors du second conflit mondial, l'entreprise, à son apogée, produit un million de tonnes d'acier et va jusqu'à employer six mille cinq cents personnes. La Smn sort à satiété barbelés, bobines, boulons, trombones, etc. Une cité ouvrière organise la vie des familles non loin de l'usine. Dans les années 1970, la crise du marché de l'acier commence d'ébranler la forteresse. Le 5 novembre 1993, c'est la dernière coulée, dans la colère des travailleurs après d'âpres luttes, grèves et manifestations qui ont marqué les ultimes années de la Smn. Le 6 novembre, dans la cour du château de Caen, a été réacheminée l'énorme poche de coulée que les ouvriers déposaient en 1993 au seuil du conseil régional. Tableaux et photographies en noir et blanc retracent l'épopée du site disparu. Sur des écrans vidéo, on suit le processus de fabrication de l'acier, du mélange de matériaux assimilés en fonte à la transformation en pièces multiples. La visite s'achève sur la vision de dizaines de clefs. Voilà tout ce qui reste en dur de cette histoire.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 21 AVRIL 2014, AU MUSÉE DE NORMANDIE, CHÂTEAU, 14000 CAEN, TÉL. : 02 31 30 47 80, <WWW.MUSEE-DE-NORMANDIE.EU>.

CERGY/ CONTE SANS FÉES UN PETIT POUCKET TRÈS À LA PAGE

A partir de Charles Perrault, Laurent Gutmann a composé *le Petit Poucet ou du bienfait des balades en forêts dans l'éducation des enfants*. Il en signe la mise en scène. C'est à voir en famille à compter de sept ans et plus. Déshabillant le conte traditionnel, il tire de son envers une fable actuelle. Il met l'accent sur la vie de famille, les mystères de la forêt et l'affreux repaire des ogres. Un comédien adulte de petite taille fait face au couple des parents, plus grands et jeunes, qui s'apprentent à l'abandonner. Transposé au plus près des modes de vie actuels, le récit explore les peurs de l'enfance, l'éducation, la relation parents-enfants et même la société de consommation. Ainsi, au-delà de la crainte de l'abandon, on doit pouvoir aussi trouver la découverte de l'autonomie.

• DU 12 AU 17 FÉVRIER AU THÉÂTRE DES ARTS/CERGY CENTRE, PLACE DES ARTS, PUIS EN TOURNÉE (LORIENT, NANTERRE, MONTPELLIER, COLMAR, ANGOULÈME ET FOIX) DU 25 FÉVRIER AU 25 AVRIL.

SORTIES FILMS

Yves Saint Laurent

JALIL LESPERT (FR.)

Encore un biopic, cette fois consacré au génie de la haute couture française, uni dans la vie et en affaires à Pierre Bergé. Ce dernier, interprété par Guillaume Gallienne, est censé raconter leur histoire tourmentée et flamboyante. Pierre Niney joue Saint Laurent avec une fine maîtrise. En 2014, un autre film, de Bertrand Bonello, sortira sur le même sujet, d'ores et déjà inépuisable.

Philomena

STEPHEN FREARS (G.-B.)

Une vieille Irlandaise bigote (Judi Dench), flanquée d'un journaliste cynique (Steve Coogan), s'embarque pour une aventure au long cours dans la recherche du fils qu'on lui a pris lorsqu'elle n'était encore qu'une adolescente. L'opposition entre les deux êtres est passionnante, sans que le cinéaste tranche jamais entre celle qui croit au ciel et celui qui n'y croit pas. D'où l'intérêt de l'œuvre.

Le vent se lève

HAYAO MIYAZAKI (JAP.)

Le maître nippon du film d'animation s'inspire ici de la vie de l'ingénieur Jiro Horikoshi, concepteur du bombardier « Zéro », ainsi que de celle de l'écrivain du début du xx^e siècle Tatsuo Hori. Le vent est le véritable héros de l'histoire, qui pousse alternativement les protagonistes vers la mélancolie, la crise de conscience ou l'exaltation, au sein d'un bain permanent d'images dessinées dans la plus élégante facture.

GENÈVE/ EXPOSITION QUAND LES HÉROS FAISAIENT TAPISSERIE



© MAH / PHOTO : MANUFACTURE ROYALE DE WIT, MALINES

Matthys Roelants, « Le Couronnement de Constantin », marques de la ville de Bruxelles, laine et soie, 356 x 165 cm.

Le siècle de Louis XIV portait le plus grand intérêt aux héros antiques, tels Alexandre le Grand, Marc Antoine, Titus, Vespasien, Constantin, Scipion l'Africain, etc. De nos jours, le cinéma « péplum » n'a pas été non plus en reste. Le musée Rath de Genève, en association avec le musée d'Art et d'Histoire de la ville, présente actuellement l'exposition « Héros antiques – La tapisserie flamande face à l'archéologie », ce qui permet de contempler les magnifiques pièces de la Fondation Toms Pauli à Lausanne, pour la plupart conservées dans les réserves, restaurées pour l'occasion. Les tapisseries sont mises en regard d'objets issus de l'antiquité : monnaies, statues, intailles, livres et estampes...

Antoine SARRAZIN

• JUSQU'AU 2 MARS, MUSÉE RATH, PLACE NEUVE, 1204 GENÈVE, TÉL. : +41 (0) 22 418 33 40, <WWW.VILLE-GE.CH/MAH>.

DANSE/ FORBACH REVOICI PRELJOCAJ

Une phrase dans un texte long de quelque soixante pages, dans un texte de l'écrivain Laurent Mauvignier intitulé *Ce que j'appelle oublié*, a retenu l'attention du grand chorégraphe Angelin Preljocaj, devenant du coup le fil conducteur de sa plus récente création. Voici cette phrase : « Tabassé à mort par quatre vigiles dans un supermarché lyonnais, pour avoir bu une cannette de bière sans être passé à la caisse. » Six danseurs et un comédien s'associent au texte. Les corps s'expriment et s'entremêlent, révélant la puissance des mots et matérialisant les émotions. Preljocaj entend ici « interroger la société sur ceux qu'elle oublie ».

• LE 21 FÉVRIER (20 H) AU CARREAU, SCÈNE NATIONALE DE FORBACH ET DE L'EST MOSELLAN, AVENUE SAINT-RÉMY, BP 40190, 57603 FORBACH CEDEX, TÉL. : 03 87 84 64 30, <WWW.CARREAU-FORBACH.COM>. LE SPECTACLE, INTERPRÉTÉ EN FRANÇAIS, EST SURTITRÉ EN ALLEMAND.

MARSEILLE/ VISAGES DE TRÈS BELLES FIGURES



© FRANÇOIS DOURY / ADAGP, PARIS, 2013

Jean Hélion, « L'Homme à la face rouge » (détail), 1943, huile sur toile marouflée sur contreplaqué, 65 x 54 cm, Paris, collection particulière.

Cette exposition, organisée par la Ville de Marseille/ Centre de la Vieille Charité, Marseille et la Réunion des musées nationaux-Grand Palais, a pour thème transversal la représentation de la figure humaine dans l'art moderne et contemporain. Elle réunira un ensemble de cent

cinquante œuvres – peintures, sculptures, photographies et extraits de films – réalisées par quatre-vingts artistes, de Picasso à Warhol, en passant par Bacon, Artaud, Giacometti, Magritte, Ernst, etc.

• DU 21 FÉVRIER AU 22 JUIN 2014 – CENTRE DE LA VIEILLE CHARITÉ, 2, RUE DE LA CHARITÉ, 13002 MARSEILLE.

PARIS/ 66° NORD L'ATTITUDE SUÉDOISE

Au moment même où la ville d'Ume reprend à Marseille le flambeau de Capitale européenne de la culture, tout une vaste programmation – sous le titre de « 66° Nord : l'attitude suédoise » – autour de cette région septentrionale de la Suède est proposée aux Parisiens. Ume est un port de commerce sur le littoral du golfe de Botnie, dans la mer Baltique, où l'on vit essentiellement du commerce du bois (meubles et pâte à papier). Il y existe déjà un musée en plein air. L'affiche implique un grand nombre d'expositions et des projections de films, des concerts, des rencontres, des débats et des séminaires de réflexion... C'est organisé en collaboration avec l'ambassade de Suède (<66n-suede.fr>).

• C'EST JUSQU'AU MOIS D'AVRIL, INSTITUT SUÉDOIS, HÔTEL DE MARLE – 11, RUE PAYENNE, 75003 PARIS, TÉL. : 01 44 78 80 20, <WWW.INSTITUTSUEDOIS.FR>.

EXPOSITION

LE SURREALISME MÊME EN DUR ET EN TROIS DIMENSIONS



Meret Oppenheim, «Ma gouvernante», 1936, métal, chaussures, fil, papier, 14 x 21 x 33 cm. Moderna Museet, Stockholm.

volonté de l'artiste», ce qui en fit le prototype de l'objet surréaliste dans lequel se cristallisent les rêves et les désirs de son «inventeur». Breton saluera Duchamp en ces termes: «Marcel Duchamp [...] a toujours joué aux yeux des surréalistes, et des miens en particulier, d'un prestige unique, tant en raison du génie dont ont témoigné toutes ses interventions sur le plan de l'art et de l'anti-art qu'en raison de son affranchissement exemplaire de toutes les servitudes et de toutes les misères qui sont la rançon des activités artistiques proprement dites.»

L'un des objets les plus propices à susciter "le merveilleux"

L'autre pionnier fut Giorgio De Chirico (1888-1978). Lui aussi, c'est en 1914 qu'il introduit dans sa peinture le mannequin, dont le mystère va durablement hanter l'imaginaire surréaliste (voir *le Prophète*, 1915, huile sur toile, prêté par le Moma de New York). Dans *le Manifeste* de 1924, le mannequin sera désigné comme l'un des objets les plus propices à susciter le «merveilleux», apte à engendrer le sentiment d'«étrange étrangeté» qu'inspira au père de la psychanalyse la poupée d'un conte d'Hoffmann. Si la salle inaugurale de l'exposition, dont le parcours dessine les anneaux d'un serpent, est vouée aux *ready-mades* et aux mannequins, les onze autres zones obéissent à un strict découpage en chapitres, lesquels sont, dans l'ordre: «Objets à fonctionnement symbolique», «Giacometti», «La poupée de Bellmer», «Objets trouvés», «L'Exposition internationale du surréalisme à la galerie Pierre Colle en

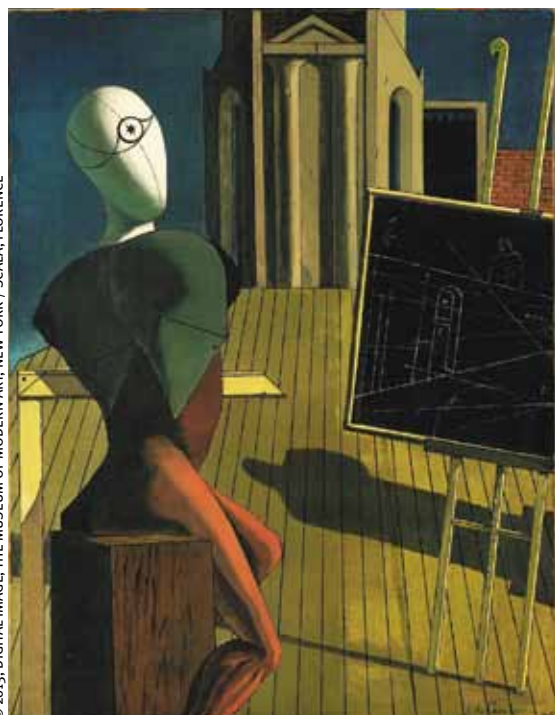
(1) Jusqu'au 3 mars, <www.centrepompidou.fr>. A lire: le *Dictionnaire de l'objet surréaliste*, coédité par Gallimard et le Centre Pompidou, 338 pages, avec un grand nombre d'illustrations, 39,90 euros.

AU CENTRE POMPIDOU, L'OBJET, TEL QUE PENSÉ, FORGÉ ET VU PAR UNE ÉTINCELANTE CONSTELLATION D'ARTISTES (DE DALI À CALDER EN PASSANT PAR ERNST, GIACOMETTI, BELLMER, MAN RAY ET PAS MAL D'AUTRES), EST AU CŒUR DE LA GRANDE "MISE AU DÉFI" (1).

«Le surréalisme et l'objet», tel est le thème de la manifestation d'ampleur que propose le Centre Pompidou, sous la conduite de Didier Ottinger, directeur adjoint du Musée national d'art moderne. Il s'agit pour lui, à l'heure où l'importance historique de ce mouvement capital des avant-gardes du xx^e siècle ne cesse d'être jaugée et réévaluée – affirmant de surcroît son influence sur une part non négli-

geable de la création d'aujourd'hui –, de mettre en lumière la «mise au défi» surréaliste de la sculpture grâce à l'intrusion de l'objet quotidien. Il est parti de l'idée selon laquelle l'adhésion au «matérialisme dialectique», à compter de 1927, d'André Breton, Aragon et autres fortes figures du mouvement a pu en effet favoriser la promotion de l'objet, en possible riposte, dans un combat idéologique, à ceux qui entendaient récuser l'appel lancé aux puissances du rêve et de l'inconscient. Et l'on sait le crédit que Breton, par exemple, accordait aux découvertes de Freud, qui lui furent une espèce de révélation. C'est dans ce contexte d'«objectivation du rêve», justement, que l'objet s'imposa à eux, naturellement en somme, en sa qualité d'agent actif d'une subversion poétique de la réalité.

Marcel Duchamp (1887-1968) avait, dès 1914, ouvert la voie avec son fameux *Porte-Bouteilles*, acquis dans un grand magasin, appelé à devenir son premier *ready-made*. En 1938, le *Dictionnaire abrégé du surréalisme* consacra le *ready-made* de Duchamp comme «un objet élevé à la dignité de l'œuvre d'art par la seule



Giorgio De Chirico, «Le Prophète», 1915, huile sur toile, 89,6 x 70,1 cm, New York, Museum of Modern Art (MoMa), James Thrall Soby Bequest.

© 2013, DIGITAL IMAGE, THE MUSEUM OF MODERN ART, NEW YORK / SCALA, FLORENCE

© ADAGP, PARIS 2013 / PHOTO: PHILIPPE MIGEAT / CENTRE POMPIDOU



Dans ce contexte d'“objectivation” du rêve, l'objet, justement, s'imposa à eux, naturellement en somme, en sa qualité d'agent actif d'une subversion poétique de la réalité.

Hans Bellmer, « La Poupée », 1933-1936, objet articulé, bois peint, papier mâché collé et peint, cheveux, chaussures, chaussettes, 61 x 170 x 51 cm. Centre Pompidou, Musée national d'art moderne, dist. Rmn-GP.

1933 », « L'Exposition surréaliste d'objets à Paris, galerie Charles Ratton, 22-31 mai 1936 »), « L'Exposition internationale du surréalisme en 1938 », « Le surréalisme en exil », « Le surréalisme en

1947 » et « l'Exposition internationale du surréalisme (Eros), Paris, galerie Daniel Cordier, 15 décembre 1959-15 février 1960 », pour finir, avant la sortie, par un large espace dévolu à « Joan Miró, le sur-

réalisme en plein soleil », où l'on voit un groupe de sculptures qui organisent d'étonnantes rencontres au sein d'un peuple d'objets hétéroclites (robinets, jambes de mannequins, parapluies, machines à coudre, etc.), confinant à « *la poésie faite par tous* », selon Isidore Ducasse (1846-1870), alias le Comte de Lautréamont, dont *les Chants de Maldoror* furent pour les surréalistes comme une bible de subversion; Isidore Ducasse, donc, pour qui la poésie devait avoir pour but « *la vérité pratique* ». Et puis il y a une rue, avec projections au sol de slogans détonants et, sur les murs, des œuvres d'artistes actuels que l'on peut considérer comme héritiers présomptifs du surréalisme (Paul McCarthy, Cindy Sherman, Théo Mercier, ...



Man Ray, « Mannequin de Marcel Duchamp dans la rue aux Lèvres », 1938. Photographie réalisée à l'« Exposition internationale du surréalisme », Paris, galerie des Beaux-Arts, janvier-février 1938. Epreuve gélatino-argentique, 20,2 x 15 cm. Centre Pompidou, bibliothèque Kandinsky, Paris.

© MAN RAY TRUST / ADAGP, PARIS

... Haim Steinbach...). Il y a là deux cents œuvres. C'est dire la profusion que cela implique et la vertigineuse diversité des formes en action.

Un abricot tel un petit cul en bois collé sur une corne...

Prenez la *Boule suspendue* d'Alberto Giacometti (1936). Ne dirait-on pas un abricot tel un petit cul en bois collé sur une corne comme une banane stylisée, le tout dans une cage de fer ouverte de tous côtés? Le cas de Giacometti est d'ailleurs singulier. En 1928, il expose de ses sculptures à la galerie Jeanne Bucher. Le peintre André Masson le remarque et le présente aux amis qui fréquentent son atelier de la rue Blomet. Ce sont Raymond Queneau, Antonin Artaud, Michel Leiris et Georges Bataille. Avec ce dernier, Giacometti partage un goût certain pour le tragique de la violence. L'année d'après, le sculpteur est admis dans le cercle qui gravite autour de la revue *Documents*, dans laquelle Bataille s'emploie à théoriser sa vision anthropologique radicale et son rire noir. Giacometti organise alors, en trois dimensions, de ces œuvres à vocation sacrificielle énigmatiques qui constituent sans conteste l'élément le plus surprenant – car le moins connu – de la manifestation. Au vu de son travail à la galerie Pierre Loeb, en 1930, Breton incite Giacometti à participer au mouvement surréaliste. Jusqu'en 1935, Giacometti sera un compagnon de route assidu, participant à la vie du groupe, façonnant de ces sculptures-objets qui paraissent dictées par le « *modèle intérieur* » auquel Breton incite les artistes à obéir. A ce sujet, Giacometti dira: « *Depuis des années, je n'ai réalisé que les sculptures qui se sont offertes toutes achevées à mon esprit, je me suis borné à les reproduire dans l'espace sans y rien changer.* » En 1935, revenu à l'étude d'après modèle, ce qui signe sa rupture, il déclarera: « *J'ai été attiré par le surréalisme à sa belle époque. C'étaient les artistes qui m'intéressaient mais, en fait, même pendant l'époque où j'appartenais au groupe, je faisais des expériences que je sentais passagères. Mais je m'imaginai avec terreur que je serais bel et bien obligé un beau jour de m'asseoir devant un tabouret.* »

Au chapitre abondant des surprises, on relève, de Breton, poète mettant la main à la pâte, cet *Objet à fonctionnement symbolique* de 1931 où, sur une planche de bois, prend son élan un insolite petit bric-à-brac; de Meret Oppenheim, *Ma gouvernante*, de 1938 (c'est l'affiche de la manifestation), avec deux chaussures de

“C'étaient les artistes qui m'intéressaient, mais en fait, même pendant l'époque où j'appartenais au groupe, je faisais des expériences que je sentais passagères.”

femme à talons hauts posées à l'envers sur un plat en métal, au bout desquelles des papillotes les métamorphosent en cuisses de volaille; de Bellmer, magnifique, *la Poupée* (1933-1936) en bois peint, papier mâché collé et peint, avec ses deux paires de jambes et de fesses l'une à l'autre soudées, parangon d'un érotisme en surchauffe... C'est à la fin vertigineux, ce panorama d'imaginaire débridé concrètement réalisé. Voir, dans la rue aux Lèvres, les mannequins de Duchamp et Miró photographiés par Man Ray, qui ne sont pas sans précéder le générique

de la série télévisée américaine *Nip/Tuck* diffusée sur Paris Première. Le surréalisme n'a-t-il pas durablement contaminé l'imagerie moderne et postmoderne, nous changeant l'œil irrémédiablement? De Victor Brauner, le *Loup-Table* (1947), fait de bois et d'une tête et d'une queue de renard naturalisé, est à prendre au pied de la lettre, tandis que de Dali, plus tard voué aux gémonies par Breton et les siens, on peut remarquer qu'il en fait déjà trop, avec entre autres son *Buste de femme rétrospectif* (1933-1976), les seins nus, en bronze peint à la main, couronné d'un *Angélu de Millet* en relief. La mémoire s'essouffle à faire son marché dans un tel méli-mélo d'inspirations concrétisées. Il appartient à chaque visiteur de nourrir à sa façon son musée de prédilection, tout en sachant que ces œuvres, en leur temps, purent dénier par essence tout projet muséal. C'est pourtant ainsi que l'art, fût-il opposé dès sa naissance aux codes en vigueur, finit avec ou sans vitrine par être inscrit dans la continuité, quel qu'ait été son désir extrême de radicalité. A la fin, tout ça se range, n'est-ce pas, dans l'immense tiroir de la culture. ▶

Jean-Pierre LÉONARDINI



Victor Brauner, « *Loup-Table* », 1947, bois et éléments de renard naturalisé, 54 x 57 x 28,5 cm. Centre Pompidou, Musée national d'art moderne, dist. Rmn-GP.

Britten et Strauss

Une multitude de coffrets a inondé les vitrines en fin d'année. Pour commencer cette nouvelle année, j'en ai retenu deux sortant des sentiers battus. Le premier, en treize CD chez Erato, est consacré aux opéras de Benjamin Britten, promu à la quatrième place des compositeurs les plus joués à l'occasion du centième anniversaire de sa naissance (en 1913). Chronologiquement, c'est *Peter Grimes*, en 1945, qui avait révélé Britten aux amateurs d'opéra, et la version de Bernard Haitink, avec Anthony Rolfe Johnson et Felicity Lott dans les rôles de Grimes et d'Ellen Ford, était restée mythique. C'est elle qui a été retenue ici. *The Rape of Lucrecia (Le Viol de Lucrece)* suivait en 1946 au festival d'Aldeburgh dirigé par Britten. Oliver Knussen, en 1971, défendait cette partition âpre et dense avec la soprano anglaise Susan Gritton et le ténor Ian Bostridge. Puis, ce furent *Billy Budd*, inspiré de Melville, et *The Turn of the Screw (Le Tour d'érou)*, d'après Henry James, souvent considéré comme le chef-d'œuvre de Britten, enregistrés ici par le jeune chef britannique Daniel Harding, avec toujours Ian Bostridge dans les rôles principaux. L'autre œuvre emblématique de Britten est *A Midsummer Night's Dream (Le Songe d'une nuit d'été)*, d'après Shakespeare. Le contre-ténor James Bowman (Oberon) et Lillian Watson (Tytania) y dessinent des personnages incandescents. En complément, on découvrira une opérette bien inattendue sous la plume de Britten, œuvre de jeunesse écrite aux Etats-Unis, *Paul Bunyan* (1941), concession au style Broadway, remaniée en 1970...

• BENJAMIN BRITTEN, OPÉRAS, 13 CD ERATO, ENVIRON 39,50 EUROS.

Le second coffret est une anthologie des opéras de Richard Strauss, une des figures majeures de l'opéra du ^{xx}e siècle par la richesse et la constante qualité de sa production et par la somptuosité et la modernité de son orchestre. Warner Classics a réuni en vingt-deux CD, pour le cent cinquantième anniversaire de la naissance de Strauss en cette année 2014, une sélection de dix opéras, enregistrés par des chefs incontournables qui ont marqué sa discographie depuis les années 1950, à Munich, à Vienne essentiellement : Karajan, Wolfgang Sawallisch, Rudolf Kempe, Haitink... Chronologiquement, le parcours commence avec une *Salomé* étincelante de Karajan en 1977-1978, dans laquelle Hildegard Behrens est Salomé, Agnès Baltsa Hérodiade et José van Dam Jochanaan. Elle est suivie du cycle des opéras qui sont le fruit de la collaboration privilégiée de Strauss avec le poète Hugo von Hofmannsthal : une somptueuse *Elektra* avec Eva Marton (Sawallisch, 1990), *Le Chevalier à la Rose* avec Elisabeth Schwarzkopf, Christa Ludwig et Teresa Stich-Randall (avec Karajan jeune chef en 1956), *Ariane à Naxos* avec Gundula Janowitz en Ariane et l'extraordinaire James King en Bacchus (Kempe, 1968) et *La Femme sans ombre* avec René Kollo et Cheryl Studer (Sawallisch, 1987). Dans les années 1930, Strauss écrit et compose le léger *Intermezzo*, bénéficiant ici, sous la direction de Sawallisch, d'un couple de rêve avec Lucia Popp et Dietrich Fischer-Dieskau (Sawallisch, 1980) ; et il rencontre Stefan Zweig qui rédige pour lui *La Femme silencieuse*, enregistrée ici à Dresde sous la direction de Marek Janowski, avec Théo Adam, Jeanette Scovotti et Annelies Burmeister. Suivent les derniers opéras, sur des livrets de Joseph Gregor : *Friedenstag (Jour de paix)* avec Bernd Weikl et Sabine Hass (Sawallisch, 1988), *Daphné* avec Lucia Popp et Peter Schreier (Bernard Haitink, 1982), *Capriccio*, enfin, chef-d'œuvre de 1941, avec Schwarzkopf, Eberhard Wächter et Nicolai Gedda (Sawallisch, 1957-1958)... Des distributions d'anthologie, des pages absolument superbes.

• STRAUSS, "THE GREAT OPERAS", 22 CD WARNER CLASSICS, ENVIRON 45 EUROS.

Remords ou regrets ?

Amis lecteurs, meilleurs vœux.

Que cette année, déjà très arrosée sur nos coteaux, soit l'occasion pour vous de belles découvertes et de mémorables dégustations.

Les millésimes de 2000 à 2008 commencent à s'ouvrir et vous permettront d'attendre les 2009 et 2010, magnifiques mais encore sur leur réserve. Nous savons tous qu'en matière de débouchage de flacons mieux vaut avoir des remords – d'une ouverture prématurée – que des regrets devant une belle relique complètement passée ; mais concernant les 2009 et les 2010, il s'agirait à coup sûr de remords. Gardons-les pour des plaisirs à venir, d'autant que les millésimes suivants, 2011, 2012 et 2013, ne seront pas du même niveau : millésimes fruités, fleuris, légers, avec des tanins fins, lit-on de-ci de-là ; en clair, très moyens.

Concernant le 2013, au-delà d'une baisse des volumes produits consécutive aux conditions climatiques le plus souvent désastreuses, avec un printemps froid, un automne pluvieux, des orages de grêle dévastateurs en côtes de Beaune, dans l'Entre-deux-Mers, à Vouvray, il faudra aux vignerons beaucoup de savoir-faire et de technologie pour tirer le meilleur parti de maturités souvent insuffisantes, même si certaines régions s'en tirent mieux, comme dans le Beaujolais où l'ensoleillement fut supérieur à celui de 2003, excellent également en Alsace, très bon en vallée du Rhône, en Provence, en Corse et en Languedoc.

Pas si mal, direz-vous. Certes, mais comme toujours il conviendra de trier. Nous vous aiderons à le faire tout au long de cette année que je vous souhaite placée sous les meilleurs auspices. ◀

Georges SULIAC

SACRE

Partant de l'idée que l'influence du *Sacre du Printemps* (1913), musique de Stravinsky, sur toute la danse du ^{xx}e siècle est inversement proportionnelle aux sources qui viennent documenter ce véritable mythe, Dominique Brun, après Pina Bausch et Maurice Béjart notamment, livre successivement deux versions de l'œuvre, *Sacre #197* et *Sacre #2*, montrant ainsi qu'en danse le patrimoine ne saurait être que vivant (les 13, 14 et 15 mars, au Manège de Reims, Scène nationale, 2, boulevard du Général-Leclerc, CS 80016, 51724 Reims Cedex, <www.manegeidereims.com>).

CLAUDEL

La pièce en trois actes de Paul Claudel, *l'Echange* (1894), dans une mise en scène d'Ulysse Di Gregorio et une scénographie de Benjamin Gabriél, avec pour interprètes Margaux Lecolier, Paul Enjalbert, Julie Danlébac et Bruno Sultan, est jusqu'au 22 mars à l'affiche de l'Akteon Théâtre (11, rue du Général-Blaise, 75011 Paris, tél. : 01 43 38 74 62, <www.akteon.fr>).

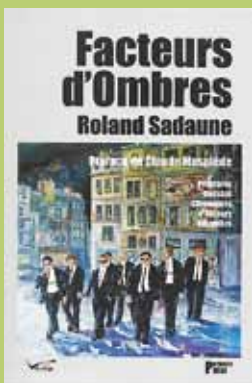
ARTDANTHÉ

Pour sa seizième édition, le festival Artdanthé, ouvert à la performance, à la musique, à la danse contemporaine, au théâtre et au cinéma, s'annonce riche de soixante-trois spectacles, cinquante-trois compagnies et onze créations. C'est jusqu'au 5 avril, sur l'initiative du Théâtre de Vanves (12, rue Sadi-Carnot, 92170 Vanves, tél. rés. : 01 41 33 42 91, <www.theatre-vanves.fr>).

RÉFÉRENCES

Encyclopédies et anthologies

TROIS OUVRAGES DE RÉFÉRENCE QUI SONT DES Puits DE CONNAISSANCES ET DES MINES D'INFORMATIONS POUR LES AMATEURS DE LITTÉRATURE POLICIÈRE, DEPUIS LE XVIII^e SIÈCLE JUSQU'À NOS JOURS.



Le mois dernier, alors que j'avais déjà envoyé depuis plus d'une semaine ma chronique à la rédaction d'*Options*, un matin, la camionnette jaune des postes s'arrête devant chez moi. L'envoi bat tous les records : un énorme carton d'où je fais émerger un bouquin de 6 centimètres d'épaisseur et 1 080 pages format 22 x 28. Un gros pavé, donc, ce que confirme une pesée : l'aiguille trace au-delà de quatre kilos six cents. Sur la couverture, une photo de l'acteur Boris Karloff, inquiétante, extraite de *La Fiancée de Frankenstein*, un film de James Whale diffusé en 1935. Le titre de cet ouvrage : *100 ans et plus de cinéma fantastique et de science-fiction*. C'est édité par la petite maison « Rouge profond » installée à Pertuis, dans le Var. Si vous avez aimé des films comme *Blade Runner*, *King Kong*, *Le Fantôme de l'opéra*, *Shining* ou *Space Cowboys*, cette encyclopédie, à la fois pour son éclectisme et la qualité de son contenu, aurait été pour vous un splendide cadeau de Noël, mais je n'ai pas pu vous le signaler à temps. Le maître d'œuvre de cet énorme travail s'appelle Jean-Pierre Andrevon, un touche-à-tout génial. Voyez plutôt : il est romancier de polar et de science-fiction, avec plus d'une centaine de titres au compteur, peintre, auteur-compositeur-interprète, bédéiste, acteur et réalisateur de courts métrages. En 1975, il m'avait flanqué une trouille de tous les diables en décrivant les effets destructeurs du nucléaire avec son roman *Les Enfants de Pisauride*. Comme ce livre peut encore se trouver, en voici le sujet : l'araignée Pisauride, installée dans une centrale nucléaire, s'est remplie de radiations ionisantes dont elle va faire profiter les humains. Sortie de sa retraite, elle pique un homme et l'horreur commence, aggravée par le fait qu'une araignée adulte a beaucoup d'enfants qui vont relayer la maman. Andrevon a consacré une dizaine d'années à concevoir puis à écrire cette encyclopédie, car un tel travail s'accorde mal avec l'improvisation. Ce livre, qui commente plus de 17 000 films et contient 2 300 photos en noir et blanc ou en couleurs, est un bijou qui s'efforce de répondre à toutes les interrogations que peuvent se poser des amateurs débutants ou chevronnés. Analyses de films, portraits d'artistes (réalisateurs et acteurs, mais aussi décorateurs, maquilleurs et romanciers-scénaristes), articles thématiques consacrés à la politique-fiction, l'apocalypse nucléaire, le gore, le mythe de l'Atlantide, etc., ou encore les cent cinquante films consacrés à Frankenstein entre 1910 et 2010, à Superman, à Spiderman, à Fu Manchu, la liste est longue de tous les centres

d'intérêt de cette encyclopédie qui n'a pas fini de faire parler d'elle.

D'une dimension plus modeste, *Facteurs d'ombres* est une récente production de Roland Sadaune, polardeux et artiste peintre. Depuis des années, en fait entre 2000 et 2010, il a fixé sur toile des portraits d'auteurs de romans noirs et policiers. Parmi ses peintures à l'huile, Roland en a choisi trente-sept qu'il a rassemblées dans ce volume. Toutes ces reproductions sont en couleurs, toutes assorties d'une page ou deux de présentation par Roland Sadaune lui-même ou par d'autres polardeux complices dans l'aboutissement de ce beau projet qui marie le tableau au texte. Tous les noms retenus sont connus mais, comme toujours, certains plus célèbres que d'autres comme Harlan Coben, Michael Connelly, Didier Daeninckx, James Ellroy, Caryl Ferey et Ed McBain. Le livre recèle aussi des dessins, plusieurs planches de bandes dessinées, un entretien et quelques textes sélectionnés par l'auteur. Un beau et original volume.

Ayant commis une douzaine d'ouvrages dits de référence, je suis très sensible à cette catégorie de livres. Dans la collection « Sang maudit » dirigée par Jérôme Martin aux éditions de l'Harmattan, un volume d'un grand intérêt vient de paraître. *Archéologie de la littérature policière 1789-1839*, écrit par André-Marc Aymé, est d'une étonnante richesse par ses notations et autres extraits de textes sur la période durant laquelle se développent les littératures populaires. C'est-à-dire la fin du XVIII^e et la moitié du XIX^e siècle lorsque surgira le roman policier. Les experts ont déterminé que la nouvelle *Double Assassinat dans la rue Morgue*, publiée en 1841 par Edgar Allan Poe dans un journal de Philadelphie, était le premier texte policier, tandis que *L'Affaire Lerouge* d'Emile Gaboriau, paru en volume en 1866, était le premier roman policier au monde. A l'étude des travaux d'André-Marc Aymé et grâce à Internet, les certitudes sur les origines du genre risquent d'être mises en doute. C'est un des intérêts de ce volume que de nous faire découvrir des textes de grande valeur et de reconstruire une partie de la littérature populaire sur des bases sérieuses. ◀

Claude MESPLÈDE

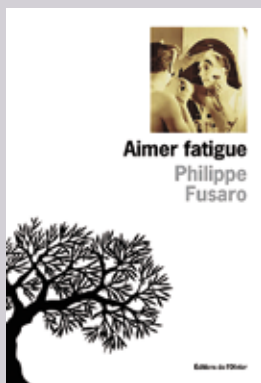
BIBLIOGRAPHIE

- JEAN-PIERRE ANDREVEON, *100 ANS ET PLUS DE CINÉMA FANTASTIQUE ET DE SCIENCE-FICTION*, ÉDITIONS ROUGE PROFOND, 1 080 PAGES, 69 EUROS.
- ROLAND SADAUNE, *FACTEURS D'OMBRES*, VAL D'OISE ÉDITIONS, 164 PAGES, 20 EUROS.
- ANDRÉ-MARC AYMÉ, *ARCHÉOLOGIE DE LA LITTÉRATURE POLICIÈRE 1789-1839*, L'HARMATTAN, 338 PAGES, 35 EUROS.

VACANCES

Des récits nommés plaisir

UN AUTEUR QUI, SANS AUTRE EFFET QUE LA SIMPLICITÉ, TRANSFORME UN BANAL FAIT-DIVERS ESTIVAL EN UNE TRAGÉDIE. UN AUTRE QUI NE RACONTE PAS MAIS QUI ÉCLAIRE PAR PETITES TOUCHES SES PERSONNAGES...



Pour la rentrée de janvier, Philippe Besson offre un beau roman aux allures estivales. *La Maison atlantique* est pourtant une tragédie racontée par un adolescent, sorte de jeune Œdipe qui prend son rêve pour une réalité: se débarrasser de son père pour conserver intact le souvenir de sa mère, une femme qui «très vite s'est méfiée de la lumière. Elle a marché sans faiblir vers l'obscurité, la fin». L'écriture y est limpide comme la mer au petit matin et le drame sombre comme un soir de tempête: après le décès de sa femme, un père volage part en vacances avec son fils, jeune bachelier, dans la maison de vacances au bord de mer. Mais il est très vite plus intéressé par la locataire d'à côté, en vacances avec son mari, que par renouer le dialogue avec son fils qui n'est pas dupe de leur manège; il le fera tourner au drame. Car rien de pire à ses yeux que ce père séducteur qui tombe amoureux: il tue sa mère une deuxième fois. Ce ne sera pas «ni avec toi, ni sans toi», comme dans *la Femme d'à côté* de Truffaut, mais «ni avec mon fils, ni sans cette fille». Il ne restera rien de cette histoire. Comme la mer en se retirant rend sa pureté à la nature souillée, le personnage se retire en lui-même. Il reste la petite musique de Besson qui, sans autre effet que la simplicité, fait d'un banal fait-divers estival une tragédie. Ou la confession d'un fils qui a hérité d'un père qu'il haïssait son goût de la séduction: «Depuis, écrira-t-il plus tard, j'ai appris à aimer ce moment où les cuirasses tombent, où les fragilités se dévoilent, où les destins bifurquent. Je ne recherche plus que cela même: l'égarément des certitudes, l'affolement des paupières, le rosissement des joues, quand on se prépare à basculer.» *La Maison atlantique* n'est plus face à la mer, mais elle est hantée par le père.

Dans les films noirs des années 1950, les héros mouraient à cause d'une femme dans les rues de Casablanca pendant que des scénaristes cherchaient à Tanger dans l'épuisement et l'étourdissement l'oubli d'un grand amour. Librement inspiré d'un épisode de la vie de Tennessee Williams, *Aimer fatigue*, de Philippe Fusaro, est baigné de l'ambiance d'une série B et par la lumière de Tanger. Ce court roman au titre joliment provocateur nous entraîne de l'autre côté de l'écran ou juste avant, quand l'auteur n'a pas encore atteint la décristallisation nécessaire à la scénarisation de ses sentiments. Soudain, le temps d'un été, deux personnages jouent le rôle de leur vie: un espion qui revêt son

habit de lumière pour les soirées mondaines mais qui reste le jour un simple porte-serviette et une starlette italienne qui a fait de la figuration dans des péplums vont aider cet écrivain, double de Tennessee Williams, qui fuit ses fantômes au fond de rhums-coco. Leur rencontre réclame la douceur de la nuit. L'espion et la starlette, chacun à sa manière, se fatiguent à tuer le temps mais prennent celui d'écouter cet écrivain qui boit pour ne pas se souvenir, qui parle pour ne pas écrire. Il se remettra à écrire à l'automne, grâce à eux: «Sans vous, leur confie-t-il, je n'aurais jamais osé rattraper mon fantôme, le saisir par le bras et l'asseoir à ma table, écrire, reprendre tout de zéro, reprendre le pire, me jouer du pire et ne pas craindre d'y mêler la beauté.» Philippe Fusaro ne raconte pas, il plante des décors. Il ne décrit pas, il éclaire par petites touches ses personnages, comme l'éclairagiste par l'orientation d'un projecteur sur un visage peut rendre la force d'une émotion. *Aimer fatigue*: un court récit nommé plaisir.

Le road movie est une spécialité cinématographique américaine. Lorsqu'un auteur français se saisit du genre, il faut qu'il y rajoute sa «french touch». Bernard Chambaz le fait en racontant sa traversée des Etats-Unis d'est en ouest, ni à moto vrombissante ou en Cadillac rutilante, mais à bicyclette. Kerouac avec des pinces à vélo. Chaque étape est l'occasion de la découverte de l'Amérique ordinaire mais permet surtout à l'auteur de se souvenir de son fils, disparu dix-neuf ans plus tôt, dont l'image l'accompagne tout au long de son périple. Il croit même en voir la silhouette parfois, au détour d'un virage, puisque «la singularité du cœur humain, écrit-il, c'est que la partie carbonisée brûle encore». Le rythme des étapes dépend souvent de l'orientation du vent. La lecture, elle, reste un peu plus monotone, car l'écriture est aussi plate qu'une route du Middle West; le lecteur est rarement surpris, même si ce portrait de l'Amérique n'est pas sans charme. Mais c'est parfois un peu long, une traversée littéraire à vélo... ▶

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- PHILIPPE BESSON, *LA MAISON ATLANTIQUE*, JULLIARD, 217 PAGES, 19 EUROS.
- PHILIPPE FUSARO, *AIMER FATIGUE*, EDITIONS DE L'OLIVIER, 152 PAGES, 15 EUROS.
- BERNARD CHAMBAZ, *DERNIÈRES NOUVELLES DU MARTIN-PÊCHEUR*, FLAMMARION, 313 PAGES, 19 EUROS.

ATELIERS DU MANS

Un centenaire... à suites

CONFRONTÉS À UNE STRATÉGIE DE FERMETURE DE LEURS ATELIERS, LES CHEMINOTS DU MANS ONT SU SE SAISIR DE LA PERSPECTIVE DU CENTIÈME ANNIVERSAIRE DE LEUR SITE INDUSTRIEL POUR RÉALISER UNE EXPOSITION ET UN FILM. DANS LE PREMIER RÔLE, LE TRAVAIL.



Créés en 1913, à la veille du premier grand conflit mondial, les Ateliers de réparation du Mans vont d'abord répondre aux besoins du transport de marchandises, pour l'essentiel réparer des wagons. Le transport ferroviaire est encore jeune, et il a devant lui de nombreuses révolutions technologiques et des choix multiples de matériels. Au fil des ans, les ateliers du Mans vont ainsi se confronter aux réparations d'autorails, aux éléments de turbine à gaz, quand la technologie du Tgv hésite, se cherche... A l'époque de la réparation d'autorails, les Ateliers emploient des bourreliers-garnisseurs, des menuisiers,

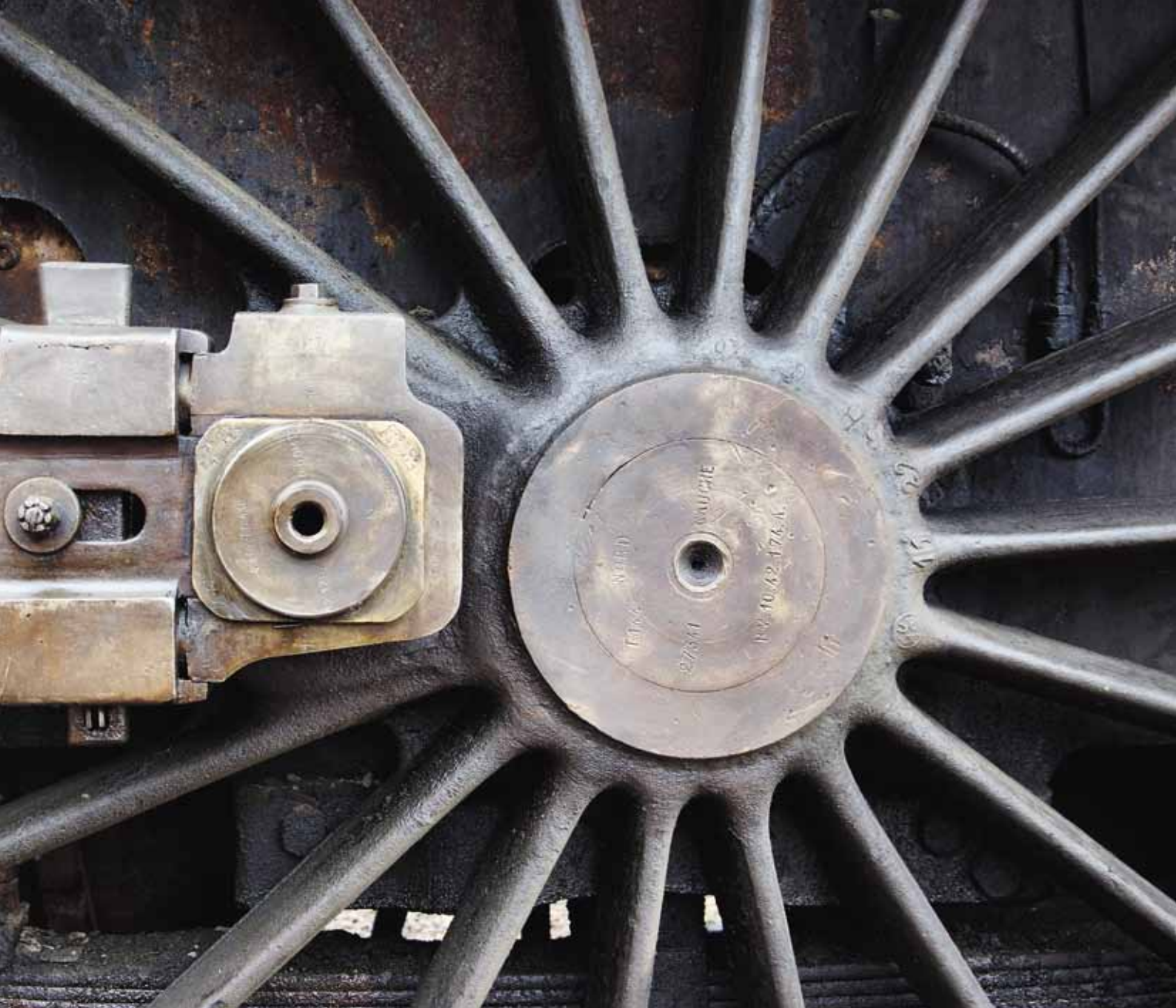
des soudeurs, des mécaniciens, des électriciens, des thermiciens, sans compter les gens des services d'études ou du service approvisionnement, une foule de métiers qui rassemblent, bon an mal an et jusque dans les années 1990, quelque sept cent cinquante agents. Accolée aux Ateliers, l'école Auguste-Piron forme des apprentis aux métiers d'agents d'entretien Sncf, formation multimétier, des spécialistes en rien mais capables d'intervenir sur la soudure, la mécanique, l'électricité, la pneumatique...

Lorsque les régions se mettent à acheter du matériel neuf, les Ateliers abandonnent les trains complets pour s'en retourner à leur activité de réparation mais, cette fois, de pièces détachées : on fait alors du moteur, de l'amortisseur. On ne fait plus de trains complets et, un peu avant 1995, la direction de l'entreprise Sncf laisse entrevoir sa volonté de fermer l'établissement. La mode est alors à la fermeture de ces gros établissements de réparations, jugés à la fois trop peu productifs et, même si cela n'est jamais avoué, un peu trop arrogants au plan social. Les ateliers du Mans ont de ce point de vue une réputation bien établie, et on ne peut pas écarter l'hypothèse que cela compte dans le projet de leur fermeture. Freinée par le mouvement social de 1995, puis par une résistance opiniâtre des cheminots eux-mêmes, qui ont réussi à obtenir des charges de travail, la direction de la Sncf officialise néanmoins son projet en 2008 : la fin d'activité

est programmée pour 2013. « 2013, cela correspondait au centième anniversaire des Ateliers ; on s'est dit qu'on ne pouvait pas laisser passer ça ; que, d'une manière ou d'une autre, il fallait marquer le coup, que les Ateliers soient ou non fermés. » Thierry Bernardeau, délégué Cgt du personnel aux Ateliers et membre du bureau du syndicat, entend bien être au rendez-vous de l'histoire ; au passé comme au présent. L'idée existe déjà dans les têtes d'une exposition retraçant les grandes heures ferroviaires de l'est de la France, singulièrement au Mans. Pourquoi ne pas lui donner un prolongement ? « Notre projet de départ était simple : il s'agissait de dire – au travers d'un regard historique – que, si on avait eu besoin de nous aussi longtemps et si on avait su, de notre côté, durant tout ce temps, évoluer avec le travail, on ne voyait pas pourquoi cela devait s'arrêter. Même si, par ailleurs, on sentait

FREDERIC DUCHESNAY / MAXPPP





bien que la direction ne lâcherait pas le morceau.» Le prolongement, ce sera le film. Une idée qui, elle, naît d'une série de rencontres... ferroviaires.

La première s'opère au cabinet de Brigitte Zali, médecin du travail des Ateliers. A partir des années 2008, elle enregistre une nette inflexion dans le discours de ses patients : confrontés à la rétraction de leur emploi, qui est aussi celui de leur univers professionnel, celui-là même où ils ont donné sens à leur présence au monde durant des décennies, ils accusent le poids du stress, d'une souffrance, d'un sentiment de gâchis et de trahison, qu'ils ont de toute évidence besoin de verbaliser. Le Dr Zali se dit qu'il serait intéressant – voire, d'une certaine façon, thérapeutique – de garder trace.

La deuxième rencontre se fait sur la ligne Sncf Le Mans-Rennes. Salariée au Mans, le médecin habite Rennes ; habituée de

2013, cela correspondait au centième anniversaire des Ateliers ; on s'est dit qu'on ne pouvait pas laisser passer ça ; que, d'une manière ou d'une autre, il fallait marquer le coup, que les Ateliers soient ou non fermés.

la ligne, elle y rencontre fréquemment un sociologue de ses amis, enseignant à l'université du Maine. Elle lui confie son objet de préoccupation ; il lui propose d'en faire un objet de recherche, auquel il associe un de ses collègues. Aussitôt dit, aussitôt... difficile à mettre en œuvre. S'ouvre un long laps de temps où le syndicat tente de faire prendre en charge le projet par le Chsct. Une réunion débloque un accord de principe, une mutation le remet en cause. Et le temps passe... A la fin 2012, le syndicat Cgt rappelle les deux sociologues, leur propose de foncer sur la base de moyens militants, plus limités certes, mais...

Le travail qui va suivre mobilise l'Institut d'histoire sociale Cgt des cheminots. Les archivistes de la Sncf, ceux de la ville et nombre de militants, spécialisés ou non, voient sollicités souvenirs et fonds d'archives pour reconstituer une histoire par

Les Ateliers représentent une somme d'histoires, une somme d'histoire aussi, mais d'une histoire qui ne demande qu'à se développer. Ils constituent un formidable potentiel de technicités, utilisables sur des champs qui vont au-delà du ferroviaire.



JEAN BEAUDOIN / MAXPPP

... définition collective. L'exposition qui en résulte entraîne son visiteur bien au-delà du parallélisme ferroviaire : on y rencontre des enfants, des jardins ouvriers, un restaurant coopératif... Comme les fleuves à l'époque médiévale, les voies ferrées structurent du transport, la vie qui va avec et... celle qui la permet. On retrouve ce souci d'écologie sociale dans le film *La Passerelle*. Plusieurs réunions entre les sociologues et le syndicat vont permettre de préciser le projet et la méthode. Sur le premier, Thierry Bernardeau résume : « Tant pour l'exposition que pour le film, notre démarche était la même : nous étions demandeurs d'un regard tourné vers l'histoire, articulé à nos préoccupations du moment mais qui ne soit pas braqué sur la Cgt. Nous souhaitions un témoignage, celui des cheminots eux-mêmes, de tous horizons et de tous métiers. Notre propos était de laisser la parole à une série de témoins représentatifs de l'ensemble des agents, y compris de ceux qui avaient occupé une place importante dans la vie associative cheminote sur Le Mans. De restituer l'apport des ateliers au contexte urbain. On a donc réfléchi ensemble à un panel qui s'est finalement réduit à une dizaine de témoins : agents d'exécution, retraités, un chef d'établissement retraité, le médecin du travail. »

Au cours du travail d'exploration et d'archivage qui suit – et qui doit énormément à Pascale Soulard, de l'Institut d'histoire sociale Cgt des cheminots –, les décou-

vertes et redécouvertes s'accumulent, confirmant, par la richesse du matériau, la légitimité du projet et le bien-fondé de la coopération avec les universitaires.

Pour la caractériser, Jean-Philippe Melchior, l'un des deux sociologues, n'utilise qu'un seul adjectif : « idéal ». « Nous avons travaillé main dans la main avec des gens très concernés, très en charge de ce qu'ils percevaient comme l'intérêt général et très respectueux de notre propre travail. En retour, nous avons bénéficié d'un travail de type nouveau pour nous. Par exemple, le simple fait de filmer nos entretiens a bouleversé notre façon de travailler. Nous avons proposé une grille thématique en cinq thèmes ; le fait de filmer les gens, ce que nous ne faisons habituellement pas, nous a permis de la modifier. Nous avons ainsi prévu un chapitre "formation", nous avons dû le supprimer au bénéfice de "management". » Un chef d'équipe explique ainsi ce qu'a modifié pour les cheminots l'instauration des dirigeants de proximité. En quelques mots, il restitue la façon dont ils ont vécu paradoxalement cette « proximité » : comme un très grand moment d'éloignement, en expérimentant le remplacement de relations hiérarchiques basées sur la connaissance réciproque du travail par des rapports entre agents de terrain et agents de gestion marqués d'une réelle ignorance réciproque, avec tensions et malentendus à la clé. De la même manière, la question de la santé au tra-

vail émerge avec une telle force, qu'elle structure le film. « Nous avons montré les entretiens au médecin du travail en recueillant ses réactions. Et ce sont ces réactions qui ouvrent le film, permettant une entrée rapide dans le vif du sujet. »

Au vu des réactions qui les entourent, l'exposition comme le film parlent aux visiteurs, bien au-delà du cercle des seuls cheminots. C'est que le lien entre histoire, travail et territoire se retrouve aujourd'hui au cœur des préoccupations de nombre de salariés, comme d'ailleurs de nombre d'élus. « L'histoire, pour nous, c'est : on continue, estime Thierry Bernardeau ; notre démarche d'exploration de l'histoire, nous l'inscrivons dans les débats publics du présent sur le travail, sa place dans la société. Nous nous situons dans une démarche de construction d'un avenir où le ferroviaire ait sa place. Les Ateliers représentent une somme d'histoires, une somme d'histoire aussi, mais d'une histoire qui ne demande qu'à se développer. Ils constituent un formidable potentiel de technicités, utilisables sur des champs qui vont au-delà du ferroviaire. » Une démarche qui renforce la demande du syndicat de création d'un centre de maintenance de Ter interrégional sur le site des ateliers, revendication en lien avec la position géographique de la ville et les volontés politiques affichées de développer le transport ferroviaire de proximité autour du Mans. Pour un autre centenaire... ◀

Louis SALLAY

RUES LA MANIFESTATION AU CARREFOUR...



Depuis quelques années, les organisations de droite qui manifestent dans la rue semblent souffrir d'une amnésie mémorielle les empêchant de mobiliser le souvenir d'épisodes antérieurs. Ceux-ci, pourtant, ont rythmé l'histoire des droites françaises et été d'une ampleur parfois exceptionnelle. C'est notamment le cas des rassemblements catholiques contre le Cartel des gauches en 1924-1925, des très violentes échauffourées du 6 février 1934 à Paris, des manifestations du 13 mai 1958 à Alger et du 30 mai 1968 à Paris, ou encore des défilés pour la défense de l'« école libre » en 1984, qui tous eurent des conséquences importantes. Dans cet ouvrage érudit, nourri

d'épisodes oubliés, Danielle Tartakowsky s'attache à montrer que les droites françaises sont plus souvent descendues dans la rue qu'on ne le croit d'ordinaire. Elles ont contribué à l'émergence de la manifestation de rue, en ont fait un usage précoce et durable, et se sont plusieurs fois essayées à peser sur la nature du régime républicain. Elles ont ainsi créé leur propre répertoire d'action, distinct de celui des gauches, et puissamment contribué à redéfinir la place de la manifestation dans le système politique actuel. Débutant dans les années 1880 pour s'achever avec la Manif pour tous, cette histoire témoigne du rapport des droites à leur passé manifestant, des liens mouvants que les initiateurs des actions de rue entretiennent avec la droite parlementaire et de la place des catholiques dans cette culture. Ces derniers, en effet, ont à de nombreuses reprises investi la rue depuis la séparation des Eglises et de l'Etat, et leur mobilisation est encore aujourd'hui une condition *sine qua non* pour toute manifestation d'ampleur.

LES DROITES ET LA RUE, HISTOIRE D'UNE AMBIVALENCE DE 1880 À NOS JOURS, Danielle Tartakowsky, LA DÉCOUVERTE, 18 €.

OCCUPATION VALSES AVEC VIOLENCE

« C'est un monde complètement différent là-bas, avec des règles complètement différentes. Dans ce monde-ci, cette histoire est inacceptable, en tout cas pour moi... Là-bas, c'est tellement naturel. Les règles sont tellement différentes. Personne ne comprend ça à moins d'avoir été là-bas. Réveiller un village en pleine nuit à coups de grenades pour faire régner la terreur, démolir des maisons au prétexte de chercher des armes qui ne s'y trouvent pas, passer à tabac des prisonniers menottés, participer à des opérations de vengeance meurtrière, arrêter des enfants, annexer des terres, tuer et s'en trouver félicité : dans les territoires occupés de Palestine, l'insupportable est devenu banal. » En cent quarante-cinq témoignages, les soldats de l'armée israélienne racontent leur quotidien fait de violences ordinaires et de tensions permanentes. Dix ans d'enquête ont permis à l'organisation Breaking the Silence de récolter ces paroles de guerre qui disent les objectifs réels de la politique israélienne dans les Territoires : renforcer son emprise sur la terre et contrôler la population palestinienne.

LE LIVRE NOIR DE L'OCCUPATION ISRAËLIENNE – LES SOLDATS RACONTENT, Zeev Sternhell, ÉDITION BREAKING THE SILENCE, 22 €.

MODÈLE LA DEUTSCHE QUALITÄT EN QUESTION

Le salut par le modèle allemand constitue une chronique quasi continue et une invite permanente à nous plier à ses normes supposées. Des « coûts salariaux » en diminution qui favorisent la compétitivité, des finances publiques à l'équilibre, le consensus des partenaires sociaux sur les orientations des directions d'entreprises. Nous n'aurions d'autre choix que de nous conformer à cette ligne ou de continuer à nous enfoncer toujours plus dans la crise. Et Angela Merkel ne ferait qu'assumer la « responsabilité de son leadership » en imposant le traité budgétaire et une « aide » aux pays les plus en difficulté, assortie de conditions drastiques. Le livre montre combien ce modèle est en crise et constitue un poison pour l'Allemagne et l'Europe. Les démontages sociaux et les restructurations engagées depuis vingt ans torpillent les acquis d'une Allemagne dont les performances industrielles étaient associées à l'Etat-providence le plus « protecteur », aux revenus salariaux les plus élevés d'Europe occidentale.

LE MODÈLE ALLEMAND, UNE IMPOSTURE – L'EUROPE EN DANGER, Bruno Odent, LE TEMPS DE CERISES, 15 €.

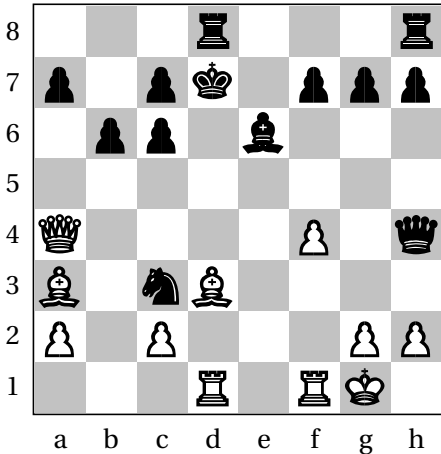
REFONDATION DÉMOCRATIE DIRECTE

« Nous sommes partis du principe que trop de personnes se sentaient incomprises ou ignorées des gouvernants, des institutions et des médias. Cette situation mine la démocratie et décourage les individus », explique Pierre Rosanvallon. De fait le constat s'impose : une impression d'abandon exaspère aujourd'hui de nombreux Français. Ils s'estiment oubliés, incompris, pas écoutés, voire trahis. Le pays, en un mot, ne se sent pas représenté. Le projet Raconter la vie, dont cet essai constitue le manifeste, a l'ambition de contribuer à le sortir de cet état préoccupant pour l'avenir de la démocratie et de la citoyenneté individuelle. Il envisage à cette fin de former, par le biais d'une collection de livres et d'un site Internet participatif, l'équivalent d'un Parlement des invisibles. Le projet affiché est de donner la parole à ceux qui ne l'ont pas, aux « invisibles », avec à terme le projet de les réunir au sein d'un nouveau Parlement. Il répond ainsi au besoin de voir les vies ordinaires racontées, les voix de faible ampleur écoutées, la réalité quotidienne prise en compte.

LE PARLEMENT DES INVISIBLES, Pierre Rosanvallon, SEUIL, 5,90 €.

Tactique

Position après le 18^e coup noir, issue d'une partie A. Naiditsch – V. Tronenkov, championnat du monde des moins de dix ans, São Lourenço (Brésil), 1995. Les Blancs jouent et gagnent (VOIR DIAGRAMME).



Arkadij Naiditsch

La masse très importante de joueurs réguliers ainsi qu'un passé glorieux font de l'Allemagne une grande nation échiquéenne. Au début du xx^e siècle, Emmanuel Lasker détint la couronne mondiale pendant vingt-sept années. D'autres champions allemands comme Adolf Anderssen et Sieberg Tarrash ont aussi marqué leur époque. Pourtant, après les deux grandes guerres, jamais l'Allemagne n'a produit un joueur capable de rivaliser avec l'élite mondiale. Seul Robert Huebner, dans les années 1980, parvint à se hisser dans les quinze-vingt meilleurs mondiaux. Aujourd'hui,

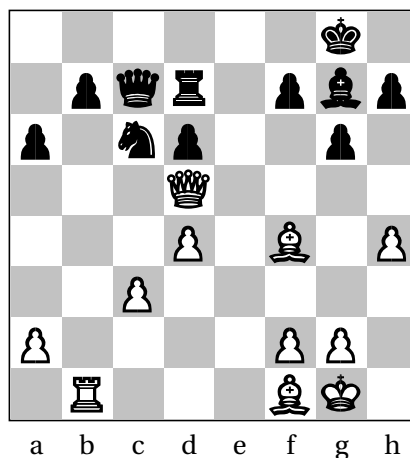
le plus fort des joueurs allemands est d'origine lettone. Arkadij Naiditsch est né le 25 octobre 1985 à Riga. Cet affable jeune homme de vingt-huit ans ne cesse de progresser : sur la dernière liste Elo, il se situe à la vingt-neuvième place mondiale. Pour ma part, j'avais vaguement lu son nom en 1995 sur une liste d'espoirs chez les moins de dix ans au mondial des jeunes. Mais le coup de tonnerre viendra en 2005, au tournoi annuel de Dortmund, l'un des plus importants d'Europe. Veselin Topalov (Bulgarie) et Vladimir Kramnik (Russie), classés respectivement 3^e et 4^e mondial, étaient les favoris du tournoi. Etienne Bacrot, le meilleur joueur français, et Peter Svidler, triple champion de Russie, étaient aussi de sérieux candidats. Mais la victoire reviendra à Arkadij Naiditsch, le plus jeune joueur et surtout, de très loin, le moins bien classé de la compétition. Voici la plus belle partie de Naiditsch à Dortmund face au numéro 6 mondial du moment.

Naiditsch A. (2 612) – Leko P. (2 763)

Tournoi de Dortmund, 3^e ronde, 2005, défense sicilienne

1. e4, c5; 2. Cf3, Cc6; 3. Fb5, g6; 4. 0-0, Fg7; 5. c3, Cf6; 6. e5, Cd5; 7. d4, cxd4; 8. cxd4, 0-0; 9. Cc3, Cxc3; 10. bxc3, d6; 11. Te1, Dc7 (11... Fg4!); 12. exd6, exd6 (sur l'imprécis 12... Dxd6?!); 13. Da4!, la menace principale est Fa3; 13. Ff4, Ff5; 14. Da4, Tf8; 15. Da3, a6; 16. Ff1, Tac8; 17. Cd2, Ca7; 18. Tac1, Cb5; 19. Db3, Ca7 (19... Cxc3 est trop dangereux; par exemple: 20. Cf3, suivi de Fd2); 20. Ce4, Fxe4; 21. Txe4, Te8; 22. Txe8+, Txe8; 23. Tb1, Te7 (23... b5?); 24. Da3 attaque a6 et d6; 24. h4, Cc6; 25. Dd5, Td7? (une faute tactique peu évidente. Le prodige allemand va saisir ce qu'a raté Peter Leko. 25... Te6 était le seul coup) (VOIR DIAGRAMME).

26. Fxa6!, Ca5 (sur 26... bxa6; 27. Dxc6!, Dxc6; 28. Tb8+, Ff8; 29. Fh6, suivi du mat en f8); 27. Ff1 (après la petite combinaison, les Blancs possèdent la paire de Fous et un pion d'avance), 27... Ff8 [27... Dxc3?; 28. Tc1!, Db4 (28... Dxd4; 29. Tc8+--); 29. Tc8+, Ff8; 30. Fh6+--]; 28. g3, Td8; 29. c4, Cc6; 30. h5, Fg7; 31. Fe3, Ta8; 32. h6, Ff8; 33. Db5, Ce7 (33... Txa2; 34. Dxb7); 34. Fd3, Ta3; 35. Tb3, Txa2; 36. Dxb7, Ta1+; 37. Rg2, Da5; 38. Db4 (Naiditsch ne permet pas... De1), 38... Dh5; 39. Tb1, Txb1; 40. Fxb1, d5; 41. c5, Fxh6; 42. Fxh6, Dxh6; 43. Db8+, Df8; 44. Dd6 (Leko a récupéré le pion de retard, mais le pion passé en c5 est très fort. De plus, le Fou est plus fort que le Cavalier et le pion d5 est faible), 44... De8; 45. Fa2, Cc6; 46. Fxd5, Cxd4; 47. Fxf7+ (47. c6!); 47... Rxf7; 48. Dxd4, Dc6+; 49. f3, Re6; 50. g4, Da6; 51. De4+, Rf6; 52. c6, Da2+; 53. Rg3, Da7; 54. g5+!, Rf7 (54... Rxc5??); 55. Df4+, Rh5; 56. Dh4#; 55. Dd5+, Re7; 56. De5+, Rf7; 57. Df6+, Rg8; 58. De6+, Rf8; 59. Dc8+ (le grand maître hongrois abandonne. La suite forcée est: 59... Re7; 60. Db7+, Dxb7; 61. cxb7, et le pion «b» est promu au prochain coup), 1-0.



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

HORIZONTALEMENT

1. Petite bête. – 2. Accélérateur américain. – 3. Petits carrés. Nous l'aimons tous. – 4. Une mosquée, une synagogue, des églises et du cuir. Désinence verbale. – 5. Mal accueillie. Prépare l'impression. – 6. Jeu d'orgue de la famille des mutations. Pour économiser ou pour étudier. – 7. Au début de l'ignition. Un instrument chirurgical peu opérationnel. – 8. Retiré des billes. – 9. Épauler. – 10. Susceptible d'être maculée.

VERTICALEMENT

I. Arthropodes en général peu sympathiques. – II. Partie essentielle d'un mécanisme. – III. Ancêtres des hidalgos. Essence indienne. – IV. Damées n'importe comment. Trois romain. – V. Avant avant. Vomis. – VI. Archipel d'Inde. – VII. Dans le Connecticut. Préposition. S'occupa de ses affaires. – VIII. Grivois et cul en l'air. Certains passent beaucoup de temps à les chercher. – IX. Localisèrent. – X. Hollande lui fait désormais ouvertement la cour.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

Horizontallement: 1. Animalcule. 2. Bévatron. 3. Ares. Cgt. 4. Cordoue. Er. 5. Hûée. Encre. 6. Nasard. Lep. 7. Ig. Eigeur (étrange). 8. Désinvesti. 9. Alder. 10. Salsissante. Verticallement: I. Arachnides. II. Rouage. III. Ibères. Sal. IV. Mespès (damées). III. V. Av. Rends. VI. Laquedives. VII. Ct. En. Géra. VIII. Urc (cru). Cles. IX. Logèrent. X. Entrepris.

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

19. Fb5+!, Rf8 (si 19... Fd5; 20. Fxc6+--); 20. Dxa7 (menace mat en a8); 20... Fd5; 21. Da8+, Rd7; 22. Dxc6+! (outch!); Rf8; 23. Fag+!, Rf8; 24. Txd5 (car sur 24... Cxd5; 25. Dd7#), 1-0.



Résister

Options
au cœur du social



Proposer

Le mensuel de 
des technicien-nes

www.ugict.cgt.fr



S'organiser

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

SANTÉ

QUEL BIEN PLUS PRÉCIEUX, PLUS ESSENTIEL QUE LA SANTÉ ?

Sa santé, la santé de ses proches, la santé de ses salariés, de ses collègues...

À la Macif, l'accès à la complémentaire santé se doit d'être vraiment pour tous.

Engagée pour la défense de l'accès aux soins, la Macif place la santé au cœur de sa vision mutualiste.

À la Macif, pas d'actionnaires à rémunérer et en santé, pas de sélection médicale,
pas de garantie gadget.

Particuliers, professionnels, petites et grandes entreprises, parce que vous êtes tous différents,
les offres santé Macif s'adaptent aux besoins de chacun.

Depuis 50 ans, la Macif, qui a diversifié son offre – assurance, banque, santé –, vous accueille dans
le respect des valeurs mutualistes, en préservant l'identité de ses partenaires et en optimisant
la protection sociale complémentaire de ses adhérents.

SI VOUS PARTAGEZ LES MÊMES VALEURS, REJOIGNEZ-NOUS.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**



Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre IX du code de la sécurité sociale

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 et 4, rue Pied de Fond 79000 Niort.
Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque. N°ORIAS 13005670 (www.orias.fr).