

au cœur du social

OPTIONS

**DOUANE
POINT
DE RUPTURE?**

Page 28

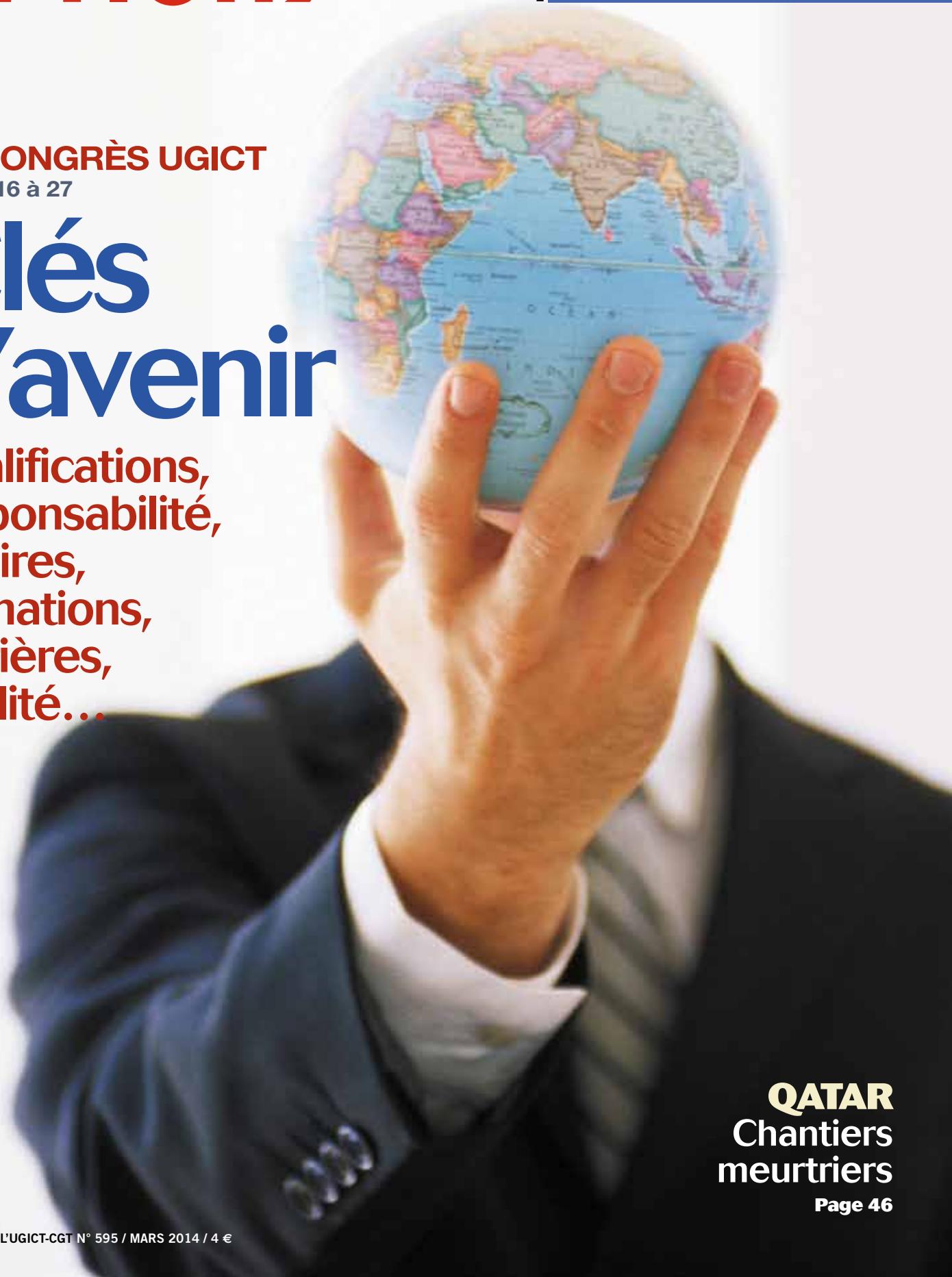
KATARINA SUNDELIN / MAXPPP

17^e CONGRÈS UGICT

Pages 16 à 27

Clés d'avenir

**Qualifications,
responsabilité,
salaires,
formations,
carrières,
égalité...**



**QATAR
Chantiers
meurtriers**

Page 46



EDF CRÉE LES PRIX EDF PULSE POUR LE PROGRÈS



Découvrez les 100 projets sur pulse.edf.com

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

PRIX EDF PULSE

**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

Pour un droit à la (dé)connexion

Les technologies de l'information et de la communication (Tic)

bouleversent l'organisation comme le temps de travail. Accélérant et facilitant considérablement les communications, elles engendrent aussi de nouvelles contraintes. En moyenne, avec le fractionnement du travail dû aux Tic, un cadre est interrompu toutes les quatre minutes. Une récente étude du Credoc dévoile que 39 % des actifs utilisent les nouvelles technologies (ordinateur, Internet, etc.) pour des raisons professionnelles, en dehors de leurs horaires et lieux de travail habituels, proportion qui atteint 77 % pour les cadres. L'usage actuel des Tic modifie en profondeur la durée réelle du temps de travail et peut constituer une nouvelle forme de forfait-jour qui ne dit pas son nom. Qui n'a jamais lu, envoyé un courriel ou travaillé sur un dossier en dehors de son temps et de son lieu de travail? Dans certains secteurs, il s'agit même d'une obligation de connexion, avec des cadres tenus d'être joignables et réactifs vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Quel impact sur la vie sociale, culturelle, familiale et personnelle et sur le bien-être des salariés? Le patronat, qui a bien compris ces enjeux, anticipe vingt points de productivité grâce à l'utilisation des Tic et devient soudainement étrangement généreux: citons par exemple Orange, qui, depuis des années, offre gracieusement à ses cadres un pack au nom sans équivoque: «*business everywhere*»... Cadeau empoisonné si l'on tombe dans le piège de l'*«everywhere everytime»*, gros facteur de risque de *burnout* sur lequel il nous faut agir syndicalement. Il ne s'agit pas, bien sûr, de limiter l'utilisation des nouvelles technologies qui peuvent considérablement faciliter le travail et sont un levier d'autonomie, mais d'en encadrer les usages afin de préserver la santé des salariés.

Plusieurs initiatives pionnières existent. Outre-Rhin, où le syndicat IG Metall a obtenu dans de nombreuses entreprises un encadrement des Tic, chez Bmw, avec le décompte de l'ensemble des heures effectuées, ou chez Volkswagen, avec la coupure des serveurs en dehors des heures d'ouverture de bureau. Plus près de nous, Réunica ou l'Apec ont, par accord collectif, interdit les réunions et les envois de courriels au-delà d'une certaine heure. L'Ugict-Cgt lance une grande campagne sur le sujet, de façon à garantir la santé et l'autonomie au travail des Ictam en encadrant l'utilisation des Tic. C'est un des nouveaux enjeux du droit du travail. La conception et l'utilisation des technologies ne sont jamais neutres. Favoriser la maîtrise de l'usage des Tic par les salariés, c'est faire rimer ces technologies avec la liberté qu'elles portent en elles et à laquelle nous aspirons toutes et tous.



CANDILLE / OPTIONS

Jean-François Bolzinger

**SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT
DE L'UGICT-CGT**

6 à propos Au fil de l'actualité

mouvement

7 Politique sécuritaire

Délit de statistiques

8 Sages-femmes

Soulagées, mais pas entièrement satisfaites

Fiscalité

Quelle remise à plat ?

9 Assurance chômage

Les chômeurs paieront le déficit

Retraites

Gel des pensions

Universités

Mise sous tutelle de Saint-Quentin-en-Yvelines

10 Municipales

Tendances lourdes



RICHARD BRUNEL / MAXPPP

12 Ces

L'Europe « discordante »
n'est pas envisageable

Entretien avec Bernadette Ségal,
secrétaire générale de la Confédération
européenne des syndicats.

14 Pacte

Une logique de fuite en avant

15 Bangladesh

Le coût de la sécurité

Belgique

Vers un droit à la déconnexion ?

Argentine

L'inflation condamne le pouvoir d'achat

ENCARTS CENTRAUX

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

focus

17^e CONGRÈS UGICT



Clés d'avenir

Pages 16 à 27 Pour l'Ugict, l'identité apparaît comme un élément essentiel pour mobiliser les « professions techniciennes » et construire avec elles des revendications interprofessionnelles au sein d'une nébuleuse de professions identifiées, de situations de travail multiples et tendues....

Formuler une orientation syndicale, alors que l'idée même de progrès est remise en cause, suppose d'identifier les problèmes posés.

Ce à quoi s'attache le document d'orientation, en déclinant quatre thèmes : « low cost » généralisé, remise en cause de l'engagement professionnel, qualifications au cœur des atouts et nécessité d'un nouveau modèle de développement.

Comment l'orientation proposée au 17^e Congrès est-elle articulée avec les activités et les structures Cgt ?

Table ronde avec Caroline Blanchot, Michèle Kauffer et Jean-Michel Mierlot.

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 Service public

Douane : au point de rupture ?



NORBERT FALCO / MAXPPP

29 Etats généraux

Une réflexion partagée sur les missions

30 Ugict

Le « jouer collectif » des Bouches-du-Rhône

31 Stages

La génération « Cocotte-Minute » rassurée ?

32 Bloc-notes

Ugict : agenda et rendez-vous

terrains

33 Egalité

Parité femmes/hommes : la longue marche...

34 Egalité

Travailler sur les classifications

droits

35 Fonction publique territoriale

Les chèques-cadeaux constituent-ils une mesure sociale ?

36 Loi du 5 mars 2014

Des nouveautés sur la démocratie sociale dans l'entreprise



TEO LANNIE / MAXPPP

hors champs

38 Continent noir

La Nouvelle-Calédonie de Frédéric Ohlen

39 Grenoble

Des dessins du Nord et un Rembrandt prêté

40 Exposition

L'idéal sensible d'un peintre de la vie quotidienne



© NATIONALMUSEUM STOCKHOLM

platines

43 Jonas Kaufmann

Le voyage d'hiver

Rolando Villazón Airs de Mozart

bouteilles

43 Emmanuel Giboulot

Un viticulteur responsable

lire

44 Les polars

SALONS ET PRIX L'histoire et la géographie

45 Les romans

DIAGONALE La France des bas-côtés

hors champs

46 Qatar

Chantiers meurtriers



OUSSAMA AYOUB / MAXPPP

48 Rapport

Non-droits syndicaux

grilles

50 Echecs et mots croisés

à propos

Malaysia Airlines, quand la vie imite la fiction

On le sait, les faits-divers en disent long sur l'époque; même les plus tragiques mettent le quotidien en scène de telle façon que l'on ne peut s'empêcher de le regarder avec les yeux de la curiosité, de l'humour parfois, même lorsque, comme on dit, «ce n'est vraiment pas drôle». Cette histoire de Boeing, tenez: si l'on considère l'essentiel – la mort probable de l'équipage et des passagers –, l'affaire n'a rien que de dramatique. Pourtant, l'excès même de la chose passionne la planète entière, bien au-delà de sa dimension funèbre. C'est que, à notre époque, ne disparaît pas qui veut... La technologie, son degré de développement, ses capacités intrusives, ses écoutes et ses caméras nous ont habitués à l'idée de vivre dans un monde fini, contrôlé, totalement livré à la maîtrise de grands arpenteurs de l'espace auxquels rien n'échappe. A preuve, le succès planétaire de *Lost*, série où les passagers d'un vol intercontinental s'échouent sur une île hors espace, hors temps et, surtout, hors communications. L'aventure, alors, peut commencer... Et voilà que la vie imite la fiction, recréant en temps réel un feuilleton global qui ridiculise à la fois les contrôles publics – et derrière eux cette autorité invisible censée présider à la bonne marche du monde –, les outils en charge de la limitation des risques, les technologies de repérage ou d'espionnage des ondes et des océans. On comprend que l'affaire passionne: elle place brutalement l'humanité face à ses fragilités, oppose à sa myopie la juste mesure des airs et des océans, bref, lui rappelle que la vie, contrairement aux superproductions hollywoodiennes, n'est pas fatallement vouée aux *happy ends*. Connaitra-t-on un jour l'identité réelle de la voix qui communiqua le dernier message «*eh bien, bonne soirée*»? Saura-t-on si le pilote a obliqué vers l'ouest en quittant son cap initial et pourquoi? Et qui a systématiquement, et avec le talent requis, déconnecté tous les appareils de contrôle et de repérage de l'appareil? Ce n'est pas certain. Ce tour



de passe-passe restera sans doute longtemps dans les annales des crimes inexpliqués. Sans doute peut-on imaginer qu'un homme, ou plusieurs, ont voulu envoyer un message en détournant un vol, en le déconnectant du monde des hommes. L'affaire aurait pu être poétique, voire surréaliste et venir ensoleiller le monde merveilleux de la prestidigitation et de ses prouesses. Tout indique, hélas! que l'océan est aujourd'hui rouge d'autre chose que de la chute du soleil.

Colette, quand le vol suspend le temps, hache à l'appui

Tous les vols ne sont pas aussi dramatiques, et tout le monde ne vole pas en avion. D'ailleurs, beaucoup le souhaitent qui ne le peuvent pas, question d'argent, que voulez-vous! Certains, qui s'acharnent à s'en donner les moyens, finissent parfois par voler et se retrouvent dans la même rubrique faits-divers que le Boeing 777, mais pour de tout autres raisons. Les deux hommes qui ont visité Colette – mais si, voyons! Colette, la boutique de luxe, tout à côté de la place Vendôme, vous êtes passés devant cent fois – faisaient-ils partie de ces rêveurs aux yeux noyés d'espace, de décollages et de voyages intercontinentaux? C'étaient en tout cas des voleurs, au sens terre à terre du mot. Ils en avaient adopté l'allure – cagoulés jusqu'aux yeux, hommage aux caméras de surveillance – et dûment outillés, qui d'un fusil à pompe et qui d'une hache. Cette hache, évidemment, on s'y arrête. C'est la touche *gore*, le petit rien sanguinolent qui refuse le progrès mais dont le tranchant garantit une écoute attentive. Bref, une touche de sauvagerie dans un monde de montres à 12 000 euros... Nos deux collectionneurs ont quitté la boutique plus riches de quelque 600 000 euros. Enrichis dans leur rapport au temps, ils se sont fondus dans l'espace et y ont disparu, en chevauchant, ultime touche prosaïque, un scooter. Le banal a son charme, et l'usage du deux-roues aurait pu conférer à tout cela une touche poétique, voire surréaliste, et venir

Une touche de sauvagerie dans un monde de montres à 12 000 euros...



enrichir la geste sans violence d'Arsène Lupin. Mais si le fusil à pompe était peut-être vide, tout indique en revanche que la hache, elle, était chargée.

L'ex ou la vérité – "eh bien, bonne soirée" – si je mens...

L'affaire figure-t-elle au rang des faits-divers ? Tout dépend finalement de l'écoute que l'on veut bien en avoir. On sait que l'ancien président de la République était écouté par des juges ; que son avocat l'était également pour des motifs sur lesquels la justice devra se prononcer. On sait aussi – même si c'est difficile à imaginer – que les deux pieds nickelés s'amusaient à planifier sur des lignes anonymisées de vraies-fausses conversations pour dérouter leurs « écouteurs ». Lesquels, écoutant les lignes supposées secrètes, avaient ainsi, en stéréo, deux versions d'une même affaire. Un peu comme parcourir d'un seul regard la vraie et la fausse comptabilité d'une même boutique. A force d'écouter, les magistrats ont donc fini par entendre. Ce qui a poussé l'ex-Président à s'interroger, dans *le Figaro*, sur l'évaporation de la justice, que de son temps elle était là et qu'elle a, à l'entendre, disparu dans un océan d'écoutes malsonnantes, euh pardon, malveillantes. Comme un fier Boeing, l'ex prend son envol en évoquant « *le droit au respect de la vie privée bafoué par des écoutes téléphoniques* » en jetant allègrement par-dessus bord le fait que lesdites écoutes sont légales, encadrées par un juge. Prenant de la hauteur, il s'émeut du viol « *du droit au secret des conversations entre un avocat et son client* » en oubliant pudiquement que, si les conversations révèlent des éléments caractérisant une infraction – on parle ici de trafic d'influence –, les juges ont tout à fait le droit de les utiliser. Désormais à grande altitude, l'ex philosophe sur un ton désabusé : « *On me met sur écoute, maugrée-t-il, non parce que l'on dispose d'indices, mais parce qu'on espère en trouver.* » Le sapeur Camembert n'eut pas dit mieux : un juge n'écoute effectivement que lorsqu'il a des éléments pour suspecter une infraction possible d'une peine de prison de deux ans minimum... Ce qui, à l'oreille, semble bien être le cas.

Et cette demande de service par son avocat à un magistrat de la Cour de cassation, que devient-elle dans le monde nuageux et rose de l'ex ? Rien, elle ne devient rien, rien qu'un léger témoignage d'amitié, aussi léger qu'une montre de chez Colette, aussi innocent qu'un Boeing en voie de disparition transocéanique. Le mensonge a son charme, et l'arrogance style « *J'accuse !* » à la une du *Figaro* aurait pu ajouter à l'ex une *french touch* poétique, voire surréaliste, et venir colorer, façon Andy Warhol, l'austère figure de la vérité. Malheureusement, avec l'ex en chef de cabine – « *eh bien, bonne soirée* » –, la vérité vole très au-dessous des écrans radars, en attendant que quelques mains expertes viennent carrément nous débrancher de son écoute.

Pierre TARTAKOWSKY

POLITIQUE SÉCURITAIRE DÉLIT DE STATISTIQUES

UN RAPPORT DE L'IGA ET DE L'IGPN CONFIRME QUE LA POLITIQUE SÉCURITAIRE DE NICOLAS SARKOZY S'APPUYAIT SUR DES STATISTIQUES MANIPULÉES.



ALEX BAUZA / MAXPPP

On peut interpréter comme on veut des statistiques... d'autant plus facilement quand elles sont traquées à la demande. Un rapport de l'Inspection générale de l'administration et de l'Inspection générale de la police nationale confirme les présomptions rendues publiques à l'été 2013 (la disparition des statistiques nationales de cent trente mille délits sur la période 2007-2012) : pendant dix ans, de 2002 à 2012, les statistiques de la préfecture de Paris concernant Paris et la petite couronne ont été délibérément minorées pour complaire à la « *politique du chiffre* » imposée par Nicolas Sarkozy, ministre de l'Intérieur puis président de la République pendant cette période. Edifiantes, les pratiques des services de police ont permis de transformer des cambriolages en simples « *dégradations* », des délits n'ont pas été répertoriés, des dépôts de plaintes l'ont été mais avec retard. Ces pratiques auraient été particulièrement intensives et systématiques avec la nomination du préfet de police de l'agglomération parisienne Michel Gaudin, en 2007. C'est son successeur en 2012, Bernard Boucault, qui a demandé un rapport après que de nombreuses anomalies eurent été relevées. Par exemple, les deux années précédant l'élection présidentielle, seize mille délits (en 2011) et treize mille en 2012 auraient disparu des statistiques de la délinquance à Paris ! Outre cette pratique connue sous le nom de « *déstatalogie* », de nombreux délits ont été requalifiés en simples contraventions, et ces dernières n'ont même plus été recensées. Les commissariats avaient par exemple pour consigne de ne pas faire de zèle dès la troisième semaine du mois. Pendant ce temps, Nicolas Sarkozy se félicitait publiquement de l'efficacité de sa politique contre la délinquance...

La situation serait progressivement revenue à la normale, même si les vieilles habitudes ont la dent dure, certains services ayant du mal à déclarer en toute franchise que leur action n'enraye pas la délinquance. Pour la Cgt-Police, qui n'a cessé de dénoncer l'absurdité et les dérives d'une politique centrée sur la répression et sur les résultats chiffrés, il n'y a pas de quoi s'étonner. Le syndicat demande un véritable bilan national de ce maquillage généralisé et un authentique débat pour construire un service public de qualité basé sur une autre conception du « *résultat* ». V.G.

SAGES-FEMMES SOULAGÉES, MAIS PAS ENTIÈREMENT SATISFAITES



SEBASTIEN MUylaert / MAXPPP

Mobilisées depuis cinq mois mais ne portant pas toutes les mêmes revendications quant aux moyens de voir leur profession mieux reconnue, les sages-femmes pouvaient s'attendre à ce que les concertations avec le ministère de la Santé n'aboutissent à aucune avancée. Pourtant, la ministre Marisol Touraine a garanti que le statut des sages-femmes allait être réformé et clarifié dans le cadre d'un «*statut médical spécifique*» – et non plus «*paramédical*» –, ce au sein de la fonction publique hospitalière. L'intersyndicale Cgt, Sud, Cfdt, FO, Unsa, Unssf, qui revendique cet attachement à la Fph, garant d'acquis sociaux et de solidarité, et qui estime représenter le point de vue de la majorité des professionnelles sur cette question, s'est déclarée soulagée mais pas encore satisfaite. «*La question statutaire ne doit pas faire diversion [...] au regard de leurs responsabilités, la rémunération des sages-femmes est indécente et doit être renégociée au plus vite*», d'autant que, désormais, les sages-femmes ne dépendront plus de la grille de salaires des professions paramédicales. Dorénavant, dans les établissements hospitaliers, la gestion des sages-femmes sera sous la responsabilité du personnel médical et non plus des cadres médicaux. Mais une vraie reconnaissance professionnelle devra aussi prendre en compte le niveau d'études (bac plus cinq) ou encore clarifier le champ de responsabilité des sages-femmes au sein d'une unité physiologique ainsi que leur rôle dans l'organisation du premier recours. Le collectif Onssf, Cnsf, Cnema, Anest, Anssf, qui réclamait une sortie de la fonction hospitalière et le statut de praticien hospitalier au même titre que les médecins, n'en était pas là. L'intersyndicale en appelle d'ailleurs à l'unité, alors que les avancées doivent être garanties par des mesures concrètes et que les négociations salariales vont s'ouvrir au début d'avril : le moment est venu de se concentrer sur la revalorisation sociale et professionnelle. V.G.

FISCALITÉ QUELLE REMISE À PLAT ?

Les Assises de la fiscalité ont été installées par le Premier ministre le 29 janvier dernier pour celles qui concernent les entreprises, le 31 janvier pour celles des ménages. Plusieurs groupes de travail ont ainsi été constitués avec des représentants des entreprises, des salariés, mais aussi des parlementaires de la majorité comme de l'opposition. Tous les sujets sont supposés être sur la table : retenue à la source, fusion de l'impôt sur le revenu et de la Csg, fiscalité écologique, fiscalité locale, impôt sur les sociétés... «*Réforme après réforme, le système fiscal français est devenu totalement inefficace et injuste. De plus en plus, la fiscalité des entreprises est transférée vers les particuliers*», a déclaré la Cgt, favorable à une remise à plat du système. D'une part, pour une fiscalité plus efficace économiquement : cela suppose qu'elle redeienne un outil permettant de réorienter l'économie vers l'emploi. D'autre part, pour une fiscalité socialement plus juste où chacun contribue réellement à hauteur de ses moyens, ce qui implique notamment une réhabilitation de l'impôt sur le revenu. Les premières mesures seront annoncées à la fin d'avril pour être intégrées au budget 2015. Après, a précisé Jean-Marc-Ayrault, le système fiscal devrait être transformé «*étape par étape*». C.L.



CHRISTOPHE MORIN / MAXPPP

15 100

CHÔMAGE: INVERSION DURABLE?

Emplois ont été créés dans le secteur marchand au quatrième trimestre 2013, selon l'Insee, alors que 9 600 emplois avaient disparu au trimestre précédent. C'est une première depuis deux ans, même si ce «mieux» est avant tout le fait de l'intérim (+ 24 000 postes), l'emploi non précaire enregistrant en revanche 9 000 suppressions de postes. Selon les économistes, c'est un signe néanmoins encourageant. Mais on ne peut donc pas encore parler d'un retour durable des tendances sur le long terme, la seule absorption des nouveaux arrivants sur le marché du travail n'étant pas possible à moins de 1,5 % de croissance, alors que la France ne devrait pas connaître de taux de croissance supérieur à 1 % en 2014.

ASSURANCE CHÔMAGE **LES CHÔMEURS PAIERONT LE DÉFICIT**



CHRISTOPHE MORIN / MAXPPP

Dans la nuit du 21 au 22 mars, un nouvel accord national interprofessionnel relatif à l'indemnisation du chômage a été conclu entre les organisations patronales (Medef, Cgpm, Upa) et les syndicats Cfdt, Cftc et FO. Négocié pour une durée de deux ans, cet accord sur l'Unedic change les règles d'indemnisation pour certains chômeurs en les durcissant, comme c'est le cas pour les intérimaires, les intermittents, les seniors ou les cadres. Déjà victimes de la crise, ce sont donc les demandeurs d'emploi qui devront payer le déficit de l'assurance chômage, a dénoncé en substance la délégation Cgt. Au total, ce sont 800 millions d'euros qui seront ainsi économisés sur les droits des chômeurs, un chiffre à mettre en regard avec les 400 millions d'euros que coûtera la mise en place de droits rechargeables.

«Pour financer le régime et lutter contre la précarité, les organisations syndicales proposent pourtant d'augmenter les cotisations sur les contrats précaires, ce que le patronat refuse», dénonçait l'Ugict-Cgt. Dès lors, le texte ne pouvait que marquer un recul pour les droits des chômeurs. Recul pour les intermittents avec, notamment, un plafonnement du cumul entre salaire et allocations ; recul pour les plus de soixante-cinq ans, jusqu'ici exonérés de cotisations Unedic et qui devront désormais contribuer au financement du régime, via une contribution dite «spécifique de solidarité». Recul aussi pour les cadres : les salariés en rupture conventionnelle dont les indemnités de départ dépasseront celles prévues par la loi subiront dorénavant un délai de carence de cent quatre-vingt jours. Ce alors qu'un délai de soixante-quinze jours existe pourtant déjà pour les salariés réussissant à arracher une contrepartie à leur licenciement», dénonce l'Ugict-Cgt, qui rappelle que les cadres «contribuent aujourd'hui beaucoup plus au financement de l'Unedic qu'ils ne lui coûtent». Ajoutons à cela une baisse programmée de certaines allocations au détriment de nombreux demandeurs d'emploi : pour ceux qui touchaient un revenu supérieur à 2 000 euros brut mensuel, le taux de remplacement du salaire passera de 57,4 % à 57 %. La Cgt a appelé à se mobiliser pour que le gouvernement n'agrée pas la convention. C.L.

RETRAITES **GEL DES PENSIONS**

Ni les pensions Arrco, ni les pensions Agirc ne seront revalorisées cette année, comme c'est d'habitude le cas au 1^{er} avril. Ainsi en ont décidé, à la mi-mars, les conseils d'administration des régimes de retraite complémentaire des salariés du privé. Cette annonce était pourtant prévisible : elle résulte en effet de l'accord de mars 2013 conclu entre les partenaires sociaux, que la Cgt n'a pas signé. En outre, elle vient s'ajouter aux dispositions de la réforme de 2014 qui reportent au 1^{er} octobre de l'année la revalorisation des pensions servies par les régimes de base, mais aussi par ceux de la fonction publique et par les régimes spéciaux.

Ce gel des pensions, voulu notamment par le Medef au motif des difficultés financières des régimes, a deux conséquences. La première est une nouvelle dégradation des conditions de vie des retraités. La seconde concerne les actifs d'aujourd'hui, futurs retraités. C'est ce que précisent la Cgt et l'Ugict-Cgt dans un communiqué commun : *«Toute stagnation de la valeur de service du point ne se rattrape jamais», expliquent-elles. Un ou plusieurs points de revalorisation en moins pour les retraites d'aujourd'hui, c'est en effet un ou plusieurs points en moins pour les retraites de demain.»* C.L.



THOMAS PADILLA / MAXPPP

UNIVERSITÉS **MISE SOUS TUTELLE DE SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES**

C'est une première : en crise budgétaire depuis novembre (elle déclarait un trou de 5,2 millions d'euros dans son budget 2014), la faculté de Saint-Quentin-en-Yvelines-Versailles n'a pu, à la mi-février, présenter de budget 2015 en équilibre et est passée sous tutelle du rectorat de Versailles depuis le 1^{er} mars. Jusqu'à présent, le nouveau président de l'université s'était refusé à fermer des formations ou à licencier des personnels contractuels, mais certains mastères ont été mutualisés avec Paris-Saclay et plusieurs projets ont été reportés. Un plan de redressement sur deux ans a été adopté, mais il ne pourra être mis en place sans une dotation supplémentaire de 10 millions d'euros : c'est ce que réclame une intersyndicale Unef-Cgt-Fsu des membres de cette communauté universitaire. Une vingtaine d'universités s'estiment en déficit budgétaire du fait des sous-dotations de l'Etat, lequel les renvoie, comme l'ensemble des établissements universitaires, à leur autonomie de gestion et donc à leur capacité à réduire leurs frais de fonctionnement, donc une partie de leurs options ou de leur personnel... V.G.

MUNICIPALES

TENDANCES LOURDES

Le premier tour des municipales est marqué par une nationalisation du scrutin qui se traduit par un vote sanction à l'égard de la composante essentielle de la majorité gouvernementale. Ce mouvement, marqué par l'émergence du Front national, apparaît comme une tendance de long terme.

RECOLTE POUR LA GAUCHE

L'examen des résultats des forces politiques est sévère pour la gauche : alors qu'elle l'emportait dans 52,5 % des cas il y a six ans, le chiffre retombe à 34,2 % cette année (-18 points). Les listes « divers gauche » et celles présentées par les écologistes seuls ont en effet vu leur score progresser entre les deux premiers tours des municipales. A l'inverse, les listes d'union de la gauche – qui comportent forcément les socialistes – et celles présentées par le PS seul ont chuté de plus de dix points, passant de 36,25 % à 25,69 %.



PROGRÈS À DROITE

La droite parlementaire progresse nettement, les listes diverses et d'extrême droite restant réduites à la portion congrue. En revanche, les succès du Front national traduisent un enracinement local, même si son score national reste au niveau de celui de Marine Le Pen au premier tour de la présidentielle.

LE POIDS DE L'ABSTENTION

Poids des « affaires », sentiment d'inutilité vis-à-vis d'une représentation politique déphasée ? Toujours est-il que l'abstention a battu un record en atteignant le niveau de 36 %. Un déficit de participation qui s'est, pour l'essentiel, exercé au détriment des forces de gauche.

L'EUROPE "DISCORDANTE" N'EST



BERNARD RONDEAU / PHOTOSOCIALE

**ENTRETIEN
AVEC
BERNADETTE SÉGOL**
SÉCRÉTAIRE GÉNÉRALE
DE LA CONFÉDÉRATION
EUROPÉENNE DES SYNDICATS

Nous souhaitons une nouvelle voie pour l'Europe. Nous voulons que notre plan européen soit adopté. Ce plan tourne le dos aux politiques d'austérité à l'œuvre dans nos pays européens et qui conduisent à un désastre économique et social. Il passe par le redémarrage de l'emploi et par des emplois de qualité.

A quelques jours de la manifestation qui se déroulera le 4 avril 2014 à Bruxelles à l'appel de la Confédération européenne des syndicats (Ces), et à quelques semaines des élections européennes qui seront organisées du 22 au 25 mai 2014 dans les vingt-huit pays de l'Union européenne (le vote aura lieu le 25 mai en France), Bernadette Ségol revient sur les enjeux qui se dessinent.

– Options: Pourquoi organisez-vous une manifestation européenne le 4 avril 2014?

– **Bernadette Ségol:** Cette manifestation est évidemment liée à nos revendications avant les élections au Parlement. Nous voulons montrer que, si nous ne sommes pas contre le projet européen, nous dénonçons les politiques qui ont été menées et ont entraîné une augmentation du nombre de chômeurs de manière exorbitante, la précarisation du travail, l'accroissement des inégalités et de la pauvreté. Certains nous rétorquent que les politiques menées ont calmé les marchés. Peut-être. Mais aujourd'hui que les élus vont être renouvelés, nous souhaitons une nouvelle voie pour l'Europe. Nous voulons que notre plan européen soit adopté. Ce plan tourne le dos aux politiques d'austérité à l'œuvre dans nos pays européens et qui conduisent à la récession et à un désastre économique et social.

– Quel est ce projet?

– Pour nous, c'est un grand plan européen pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité. J'insiste, l'ensemble est cohérent: il passe par le redémarrage de l'emploi et par des emplois de qualité. Tous les emplois ne sont pas bons à prendre. Il faut sortir de cette logique de certains employeurs et politiciens qui estiment qu'un «petit boulot» est mieux que rien. Non! Un emploi doit donner un salaire qui permet à la personne de vivre, d'avoir une vie normale. Il ne faut pas y déroger. Cela passe par une relance des investissements.

– La Ces est-elle écoutée par les futurs parlementaires?

– Certains partis de gauche y sont favo-

rables mais n'ont pas donné davantage de précisions quant à leur éventuelle action. Quels seraient les travailleurs concernés? Dans quels secteurs? Dans quelles régions? Or la Ces est entrée dans ces précisions. Avec un objectif d'investissement de 2% du produit intérieur brut de l'UE sur dix ans, on pourrait obtenir onze millions d'emplois et placer l'Europe en tête des secteurs de l'environnement, de l'énergie et des télécoms. Ce plan d'investissement est évidemment lié à la réindustrialisation de l'Europe et, contrairement à d'autres, nous ne séparons pas les deux actions. On nous dit parfois que c'est impossible, en prenant l'argument qu'il n'y a pas d'argent. Mais tout le monde sait qu'il y a énormément d'argent qui pourrait être investi, si la volonté politique était présente. On a bien trouvé de l'argent pour sauver les banques! Il «suffirait» d'avoir une mobilisation de 0,5% ou 0,8% du produit national brut et de compléter cette somme par des cofinancements de la Banque européenne d'investissement (Bei), par exemple. La mobilisation de différents cofinancements serait la solution pour mettre en œuvre ce plan. Notre projet tient la route, il faut que les politiques le suivent pour relancer l'Europe!

– L'Europe n'est-elle pas confrontée à un risque de fragmentation?

– L'Europe «discordante» n'est pas envisageable, mais certains la souhaitent et argumentent en ce sens. Il est vrai que l'effet des politiques menées ces dernières années a été d'augmenter les différences entre les pays. Cela a entraîné une augmentation de réactions négatives vis-à-vis du projet européen. Par exemple, le démantèlement de la zone euro est

PAS ENVISAGEABLE

préconisé par certains partis. Nous nous opposons à cette idée: aller vers une renationalisation de la politique économique européenne ne serait favorable ni à l'emploi, ni aux conditions de travail. On sent de plus en plus l'expression des doutes, y compris parmi les travailleurs qui sont tentés de rejoindre les rangs de l'extrême droite, séduits par un discours simpliste mais trompeur. Mais ils oublient que nos économies sont liées au travers du marché interne et de la monnaie unique. Il ne faut se faire aucune illusion: un retour aux frontières nationales signifierait davantage de concurrence entre les travailleurs, notamment par une baisse des salaires. On se trouverait alors dans une situation concurrentielle qui ne serait socialement pas gérable.

– La « votation » des Suisses pour limiter l'immigration dans leur pays illustre cette fragmentation...

– Le danger est réel, non seulement en Suisse mais aussi dans d'autres pays. La Suisse a voté pour limiter la liberté de circulation en Europe, qui est pourtant une donnée du pacte commun, et motive ce choix en soulignant qu'il y avait des fraudes. Mais si des abus existaient, la Suisse avait les moyens de les corriger sans prendre des mesures qui tendent à fragmenter le projet européen. Aujourd'hui, le Royaume-Uni voudrait profiter de l'initiative suisse pour choisir ce qu'il veut prendre du projet commun, comme la circulation des biens et des services mais pas des travailleurs. Ce n'est pas acceptable. Notre position est claire: le projet est un tout, le droit social et le droit des mobilités ne sont pas négociables. Les remettre en cause condamnerait l'Europe à devenir une zone non commune. Je pense tout de même que de nombreux pays refusent une Europe à plusieurs vitesses. Il y a une conscience politique suffisamment forte qui s'opposera à ces tentatives de faire échouer le projet.

– L'autre défi n'est-il pas le traité euro-atlantique, qui concerne les modalités de la future zone de libre-échange entre l'Europe et les Etats-Unis ?

– Oui, c'est un dossier essentiel. Nous ne pouvons pas être d'office opposés à un accord commercial qui concernera les travailleurs, mais nous sommes évidemment très vigilants sur ses objectifs et sur

son champ d'application; c'est pourquoi la Ces participe au comité consultatif. A force de protestations, nous avons obtenu d'avoir au moins une consultation sur les mécanismes de règlement des conflits. Nous sommes attentifs aux questions d'emploi. Qui sera concerné? Pour quels types d'emplois? Dans quels secteurs? Dans quelles régions? Nous demandons des consultations dans le cadre sectoriel. Nous devons aussi avoir un chapitre sur la mise en œuvre des droits fondamentaux tels que définis par le Bureau international du travail. Des mécanismes de mise en œuvre sont indispensables pour éviter des promesses qui ne seraient pas contraignantes. Bien entendu, des secteurs comme les services publics, l'agriculture ou le domaine culturel doivent être exclus de cette négociation. Enfin,

sur les mécanismes de juridiction, nous savons qu'il existe à l'intérieur de l'UE des accords bilatéraux entre certains nouveaux Etats membres et les Etats-Unis. Nous ne pouvons pas faire l'économie du débat entre l'avenir de ces relations existantes et un accord global. Beaucoup de travail reste à faire pour aboutir à un traité car, comme le dit justement un fonctionnaire européen, «*ce ne sera pas un sprint, ce sera un marathon*».

– La Ces est-elle entendue par le monde politique?

– Nous sommes ouverts au dialogue. Des rendez-vous sont nécessaires pour que notre position puisse être comprise. A la veille du sommet européen et à quelques mois des élections européennes, nous avons souhaité une rencontre sur les principaux enjeux des élections. Le 19 mars 2014, la Ces a organisé le sommet syndical européen «Dialogue sur une Europe sociale avec les syndicats européens», où les hauts responsables syndicaux de treize pays européens majeurs ont fait une évaluation des résultats obtenus par les dirigeants sortants de l'UE et proposé des alternatives syndicales pour l'avenir. La discussion a été alimentée par les résultats publiés dans la version 2014 du «Benchmarking Working Europe», qui a pour objet l'étalonnage du monde du travail et des questions sociales, sur la base des droits sociaux et du travail.

– Quels sont les récentes évolutions que vous avez constatées et les dossiers qui attendent les futurs parlementaires?

– La Ces martèle que l'austérité est une politique vouée à l'échec. Même s'ils ne le reconnaissent pas officiellement, des leaders politiques n'osent plus être aussi fermes qu'avant et nous disent aujourd'hui que des marges de manœuvre sont possibles. Nous sommes donc dans la bonne direction et espérons des évolutions. En revanche, nous sommes extrêmement déçus par la directive sur le détachement des travailleurs. Elle est inacceptable si elle n'est pas conditionnée à des garanties qui leur assurent une totale égalité de traitement. La rédaction de cette législation est telle qu'aujourd'hui, en tant que secrétaire générale de la Ces, je ne suis absolument pas tranquille.

– Comment serait-il possible de corriger cette directive sur le détachement?

– A terme, il n'existe qu'une seule solution: appliquer le même salaire pour un travail égal dans un autre pays.

Propos recueillis par Claire PADYCH



JULIEN MUGUET / MAXPPP

PACTE

UNE LOGIQUE DE FUITE EN AVANT

EN MATIÈRE DE "CONTREPARTIES" À LA SUPPRESSION DES COTISATIONS FAMILIALES, LES BRANCHES PROFESSIONNELLES N'AURAIENT AUCUNE OBLIGATION DE PARVENIR À UN ACCORD. LA CGT DEMANDE UNE ÉVALUATION DES AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES.

Alors que le délai fixé par le Premier ministre pour négocier le pacte de responsabilité touche à sa fin, un relevé de décisions a été conclu entre le patronat et trois syndicats (Cfdt, Cftc, Cfe-Cgc) après consultation de leurs instances. Ce relevé des réunions paritaires traite en particulier du volet concernant l'engagement des partenaires sociaux dans le processus, en clair les «*contreparties*» demandées en échange de la baisse massive des charges consentie aux entreprises. Les signataires parlent ainsi d'«*engagements chiffrés sur l'emploi par contractualisation dans les branches*», se défendant de la sorte d'avoir signé «*un chèque en blanc*» au patronat.

Ce n'est pas l'analyse des syndicats non signataires (Cgt et FO). Selon ce relevé, chaque branche professionnelle devra «*déterminer, selon sa spécificité, ses objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes*

d'emploi», objectifs qui figureront dans un relevé de conclusions signé ou un accord. A charge, pour l'«*Observatoire des contreparties*» annoncé par François Hollande, de voir si les branches professionnelles respectent ou non ces règles du jeu. Traduction: ces branches n'auront donc aucune obligation de parvenir à un accord. Seul un simple relevé de conclu-

sions pourra suffire qui, même signé, ne permettra pas de dégager de réelles contreparties. D'ailleurs, le texte des partenaires sociaux ne précise pas ce qui se passerait si les engagements n'étaient pas respectés, se limitant à parler d'un «*suivi régulier*» des objectifs poursuivis. Un premier bilan pourrait être réalisé avant l'été 2014.

Quel contrôle public et social ?

Au-delà, c'est la philosophie d'ensemble du pacte de responsabilité qui est rejetée par la Cgt. D'abord parce que la suppression du paiement des cotisations familiales par les entreprises va constituer un nouveau cadeau à leur bénéfice.

Un printemps de mobilisations

Dans le cadre d'«*Un printemps de mobilisations pour le progrès social*», le 18 mars a été marqué, à l'appel de la Cgt, de FO, de la Fsu et de Solidaires, par une journée interprofessionnelle unitaire de manifestations, de rassemblements et de grèves. Au total, dans cent quarante villes en France, quelque deux cent quarante mille manifestants ont participé à cette journée d'action, le double du dernier rendez-vous interprofessionnel du 6 février dernier. Dans une déclaration commune, les organisations syndicales Cgt, FO, Fsu et Solidaires ont affirmé: «*Nos organisations considèrent que les annonces liées au "Pacte de responsabilité", et en particulier les 50 milliards d'euros d'économies programmées, répondent d'une logique inacceptable d'austérité et attaquent inévitablement le financement des services publics, de la protection sociale et de la solidarité*», dans un contexte, en outre, d'augmentation des besoins sociaux. C.L.

Cette suppression poursuit la logique de baisse du coût du travail dont l'expérience a montré qu'elle ne profite pas à l'emploi. « *Cela fait maintenant trente ans que l'on nous dit qu'il faut baisser le coût du travail. C'est ce qui a conduit les gouvernements successifs à prendre des mesures d'exonérations sociales et fiscales en faveur des entreprises, dont le montant est de 200 milliards d'euros aujourd'hui* », a dénoncé Thierry Lepaon lors d'une conférence de presse⁽¹⁾. En ajoutant : « *Et cela ne marche pas. Non seulement ces cadeaux successifs n'ont pas permis d'enrayer le chômage, mais cela a aussi contribué à créer le déficit public.* »

Deux cents milliards d'euros : c'est en effet le montant total, Cice (crédit d'impôt compétitivité emploi) compris, des quatre mille cinq cents dispositifs d'aides fiscales et sociales recensés par le ministère des Finances. Pour la Cgt, qui propose la mise en place d'un comité d'évaluation, il est temps d'en faire l'inventaire, d'en évaluer les critères, les conditions d'attribution et l'efficacité économique et sociale. Ces aides publiques aux entreprises doivent pouvoir aussi être portées à la connaissance des salariés et de leurs représentants, une disposition assortie d'un droit de suspendre ces aides si elles sont injustifiées. Autre raison de l'opposition de la Cgt : le principe même du transfert des cotisations patronales sur la fiscalité, qui remet en cause les fondements du financement du système de protection sociale. A cela, il faut ajouter une troisième raison de fond : la mise en place d'un plan d'économies de l'ordre de 50 milliards d'euros d'ici à 2017 pour financer le pacte de responsabilité. Avec, au passage, un calendrier qui se resserre, sous la pression de Bruxelles enjoignant la France d'accélérer le rythme des réformes. Ainsi, si l'on écoute Michel Sapin⁽²⁾, c'est dès 2015 qu'interviendrait « *la majeure partie* » des 10 milliards de baisses de charges patronales, pourtant initialement programmées sur trois ans. Pas de quoi apaiser les inquiétudes : historique, cette baisse de la dépense publique, a rappelé Thierry Lepaon, « *s'inscrit dans la politique d'austérité contre-productive en matière de relance économique, de progrès social et de cohésion sociale* ». C'est au mois d'avril, a annoncé le Premier ministre à l'ouverture des discussions, qu'un « *projet de pacte* » sera présenté au Parlement.

Christine LABBE

BANGLADESH LE COÛT DE LA SÉCURITÉ

Il y a un an, plus de mille ouvriers qui travaillaient pour de grandes marques occidentales de textile décèdent à la suite de l'effondrement de l'immeuble du Rana Plaza, au Bangladesh. Pour éviter un nouveau désastre humain, l'Ocde a émis plusieurs recommandations, dont la fermeture de certains établissements pour des raisons de sécurité. Résultat : trois mille cinq cents ouvriers de Softex et deux mille cinq cents salariés de Fame Knitting ont été privés de travail pour des raisons de sécurité. Mais des représentants syndicaux accusent les employeurs de ne pas avoir indemnisé les ouvriers pendant les quelques jours qu'ont duré les fermetures. De leur côté, les fabricants ont fait savoir que les usines avaient été fermées à la demande des Occidentaux... et que c'était donc à eux de financer le chômage des ouvriers !

BELGIQUE VERS UN DROIT À LA DÉCONNEXION ?

En Belgique, le surmenage des cadres de certaines grandes entreprises comme Total pourrait conduire leurs employeurs à opter pour la déconnexion, c'est-à-dire l'interdiction pour les salariés de consulter leurs courriels en dehors des heures de bureau. L'idée n'est pas neuve : à la fin 2011, Volkswagen avait décidé d'arrêter ses serveurs BlackBerry en dehors des heures de travail. Concrètement, si les serveurs restent actifs, ils ne redirigent plus les courriels des salariés entre 18 h 15 et 7 heures du matin afin que ces derniers ne soient plus enchaînés à leur Smartphone. L'instauration d'un droit à la déconnexion en dehors des heures de travail collectives par l'introduction de bornes horaires journalières et hebdomadaires est l'une des préconisations de l'Ugict : la dernière étude du Credoc note en effet que, en France, 77 % des cadres utilisent les outils technologiques le soir ou le week-end.



ARGENTINE L'INFLATION CONDAMNE LE POUVOIR D'ACHAT

En janvier 2014, l'inflation en Argentine a atteint 3,75 %. Sa hausse continue depuis six ans (11 % pour l'année 2013 selon les chiffres officiels, 28 % selon les instituts privés) est fatale pour le pouvoir d'achat, car les salaires ne sont pas revalorisés. A Santiago del Estero, deux mille enseignants – dont le salaire de base est inférieur à 200 euros – ont manifesté à la mi-février. Des négociations salariales devraient prochainement débuter, sous tension : le syndicat des camionneurs menace d'une grève nationale pour obtenir 35 % d'augmentation des salaires alors que le gouvernement ne propose que 25 %...

(1) En savoir plus sur le site de la Cgt : <www.cgt.fr>, rubrique « Un printemps de mobilisations pour le progrès social ».

(2) Entretien de Michel Sapin au *Journal du Dimanche*, le 9 mars 2014.

Clés d'avenir

Qualifications,
responsabilité, salaires,
formations, carrières,
égalité...

Identités au sein d'une nébuleuse de professions...

"Salarié apte à mettre en œuvre une technique complexe, qu'elle soit de nature industrielle, sociale, humaine, commerciale, environnementale": c'est avec ces premiers éléments de définition que le pôle "professions techniciennes" de l'Ugict invitait, le 11 mars dernier, les militants concernés et les responsables d'unions fédérales à un temps de réflexion collective. Pour l'Ugict, l'identité apparaît comme un élément essentiel pour mobiliser cette catégorie socioprofessionnelle et construire avec elle des revendications interprofessionnelles au sein d'une nébuleuse de professions identifiées, de situations de travail multiples et tendues...

Orientation, domaine des possibles

Comment formuler une orientation syndicale alors que, sur fond de crise, l'idée même de progrès – économique, social ou encore scientifique – est remise en cause ? Relever ce défi d'ampleur suppose d'identifier les problèmes posés et de penser leurs solutions possibles. Ce à quoi s'attache le document soumis à la réflexion des syndiqués à partir de quatre grands constats : "low cost" généralisé, remise en cause de l'engagement professionnel, qualifications au cœur des atouts et nécessité d'un nouveau modèle de développement.

Revendications et conduites revendicatives

Comment l'orientation proposée au 17^e Congrès, les analyses et les grands points de repère qui la structurent sont-ils articulés avec les activités syndicales et les différentes structures Cgt ? Notre table ronde avec Michèle Kauffer, secrétaire générale de l'Ufict des services publics, membre du bureau de l'Ugict, Caroline Blanchot, secrétaire de l'Ufcml-Cgt cheminots, et Jean-Michel Mierlot, animateur de la commission départementale 62, membre du bureau de l'union départementale Cgt 62, membre de la commission exécutive de l'Ugict.

PHILIPPE JUSTE / MAXPPP



S O M M A I R E

PROFESSIONS TECHNIQUES
"CE QUI NOUS RASSEMBLE"
PAGES 17-19
RÉPÈRES
PAGE 20
POINT DE VUE
DE MICHEL MOLESIN
CHEZ ASTRUM TOULOUSE,
85 % DES SALARIÉS SONT
DES CADRES ET INGÉNIEURS
PAGE 21
17^e CONGRÈS
ORIENTATION : DANS
LES TEMPÈTES DE LA
RESTRUCTURATION DU CAPITAL
PAGES 22-23
TABLE RONDE
PAGES 24-27



Professions techniciennes : “ce qui nous rassemble”

«Salarié apte à mettre en œuvre une technique complexe, qu'elle soit de nature industrielle, sociale, humaine, commerciale, environnementale» : c'est avec ces premiers éléments de définition à l'esprit que le pôle « professions techniciennes » de l'Ugict invitait, le 11 mars dernier, les militants concernés et les responsables d'unions fédérales à un temps de réflexion collective. «L'identité apparaît comme un élément essentiel pour mobiliser cette catégorie socio-professionnelle et construire avec elle des revendications interprofessionnelles», rappelait dans son invite Christian Delboe, animateur du pôle. Les échanges débutent d'ailleurs par un constat lucide : l'organisation connaît des difficultés à construire des dispositifs Ugict dans tous les territoires, et tout particulièrement à animer un travail régulier avec les techniciens qui permette de dégager des axes de lutte pertinents utilisables

par tous. Il s'agit donc de redynamiser l'activité syndicale et revindicative au sein des catégories techniciennes, objectif ambitieux qui impose de s'appuyer sur de fortes identités professionnelles tout en mettant en avant les caractéristiques communes aux professions techniciennes, afin de mobiliser autour de convergences plus larges. La catégorie «professions intermédiaires» (Insee) représente un salarié sur cinq, mais regroupe une population très hétérogène et souvent identifiée par métier plus que par qualification, même si c'est souvent sur la reconnaissance des qualifications que des conflits se sont cristallisés. Ainsi des infirmières, profession que les participants évoquent souvent comme emblématique : «Nous avons lutté pour passer en catégorie A, rappelle Annick, mais notre niveau d'études à bac plus trois n'est pas reconnu, nous y avons même perdu la reconnaissance de la pénibilité ...

Une population très hétérogène et souvent identifiée par métier plus que par qualification, même si c'est souvent sur la reconnaissance des qualifications que des conflits se sont cristallisés.

Professions techniciennes : “ce qui nous rassemble”

... de notre travail. Nous ressentons un certain déclassement de notre métier, du fait aussi que la normalisation des actes et la parcellisation des gestes ont appauvri le contenu de notre travail. Il n'est plus considéré comme une prise en charge globale du patient, en toute autonomie et dans le cadre d'un travail d'équipe, mais comme une succession d'actes recensés, comme si nous n'étions plus que des techniciennes de l'acte tarifé!»

Une nébuleuse de professions identifiées, des situations de travail complexes

La perte d'autonomie et le flou entretenu sur leur position dans les collectifs de travail sont souvent évoqués par d'autres (géomètres de l'Equipement, territoriaux), souvent couplés à l'alourdissement des charges de travail et à l'impossibilité qui en résulte de faire du bon travail (éducateurs et travailleurs sociaux, techniciens de l'énergie), ou encore à la dévalorisation de la fonction technique au regard des fonctions commerciales ou de management (chimie, métallurgie), même si le terme de « technicien », pas plus que celui de « profession intermédiaire » ne semble convenir à une partie des métiers pourtant intégrés dans cette catégorie : « *On définit souvent nos professions par ce qu'elles ne sont pas, difficile de considérer cela comme valorisant ou mobilisateur* », souligne un participant. Dans le public comme dans le privé, les témoignages, très riches, décrivent une instabilité dans l'échelle des hiérarchies et des responsabilités, et un accroissement des contraintes – polyvalence, délais, charges – engendrant de fortes tensions, sur fond de non-reconnaissance des qualifications et de blocage des déroulements de carrière...

La perte d'autonomie et le flou entretenu sur leur position dans les collectifs de travail sont souvent évoqués, corrélativement à l'alourdissement des charges de travail et à l'impossibilité qui en résulte de faire du bon travail.

La reconnaissance des formations initiales, de la valeur d'une qualification par rapport au poste ou à une fonction occupée pose également problème. Dans certains secteurs de la fonction publique, les postes de techniciens sont évalués et payés à niveau bac, alors que les nouveaux embauchés sont de plus en plus titulaires de diplômes de niveaux bac plus deux, plus trois, voire plus, certains jeunes ingénieurs occupant parfois – au moins ponctuellement – des postes de techniciens dans l'industrie... Quel « borgage » doit-on alors prendre en compte pour parler des techniciens quand les qualifications, les postes, le travail réel ne sont plus en adéquation ? Tout le monde souligne par ailleurs qu'il faudra sauver les Iut, voire développer une véritable filière technologique à l'université si l'on veut véritablement réindustrialiser la France. Claude, seul syndicaliste président d'Iut (Paris Descartes), souligne ainsi l'importance de veiller à l'évolution nécessaire des contenus de formation, à l'intégration des diplômes dans le système Lmd pour une reconnaissance et une évolution spécifique des métiers techniciens dans l'entreprise, avec des grilles de classification et des salaires cohérents, intégrés dans les conventions collectives et qui tirent l'ensemble des salariés vers le haut.

Qualifications non reconnues, carrières bloquées, deux priorités

Comment avancer du point de vue de l'activité syndicale ? Une fiche Ugict liste déjà « 10 Priorités pour les techniciens », parmi lesquelles des déclinaisons spécifiques sur les conditions d'insertion professionnelle, la nécessité de relégitimer les professions techniciennes et de sécuriser les déroulements de carrière, l'égalité professionnelle, les charges de travail et l'évaluation, ou encore le rôle de la coopération dans le management et la place des techniciens – leur droit de proposition alternative, notamment. Le sens et la maîtrise du travail que l'on effectue sont un point de départ essentiel, d'autant plus parmi ces populations qui, ne trouvant pas de réponses à leurs questions dans les syndicats interprofessionnels, s'investissent parfois plus volontiers dans des collectifs ou des coordinations professionnelles, voire corporatistes.

« *Défendre à la fois la culture de métier, l'identité technicienne globale et la solidarité, c'est un défi qui relève des responsabilités de l'Ugict* », assure le secrétaire général adjoint de l'organisation, Jean-François Bolzinger. Dans un premier temps, même s'il n'est pas exclu d'orienter à terme la démarche revendicative vers la création d'un statut de technicien identifiant mieux ce niveau de qualification et de responsabilité dans les collectifs de travail, une première étape consiste d'abord à élaborer un cahier revendicatif qui permette aux professions techniciennes de se reconnaître et de se mobiliser ensemble. « *Il ne s'agit pas de se mobiliser contre les autres catégories, mais de bien comprendre, au-delà de l'atta-*





Une fiche Ugict liste « 10 Priorités pour les techniciens », parmi lesquelles des déclinaisons spécifiques sur les conditions d'insertion professionnelle, la nécessité de relégitimer les professions techniciennes et de sécuriser les déroulements de carrière...

chement fort que certains d'entre nous ont avec leur métier et qui représente un point d'appui solide pour les revendications et mobilisations, que nous serons d'autant plus forts en dépassant les mobilisations corporatistes, qui ont souvent tendance à diviser et risquent de rendre inaudibles nos messages, comme on peut encore le constater dans la récente mobilisation des sages-femmes.»

Pour l'heure, il est décidé de rédiger un cahier revendicatif interprofessionnel qui puisse être mis en forme sur le modèle des dépliants déjà réalisés par l'Ugict sur les cadres ou les ingénieurs. Chaque union fédérale est évidemment tenue de faire remonter les revendications qui lui paraissent prioritaires, en redynamisant la réflexion et l'activité au sein des syndicats où les professions techniciennes sont représentées. Pour l'Ugict, ces catégories dites « intermédiaires » sont à la charnière de nombreux process, au centre du travail et de ses évolutions. Dans cet esprit, dans le cadre du congrès de l'Ugict à venir, la séance, qui fera l'objet de débats sur la deuxième partie du document d'orientation (*Ambitions revendicatives*), se nourrira d'une

table ronde consacrée à l'évolution de carrière des techniciens, c'est-à-dire aux options qui s'offrent – ou pas – à eux, en termes de reconnaissance et d'évolution, la possibilité d'accès au statut cadre n'étant pas toujours ouverte à tous ou même souhaitée... Le débat sera précédé de la présentation d'un sondage OpinionWay sur les professions techniciennes et intermédiaires (en attendant une terminologie plus rassembleuse...), ce notamment en présence des sociologues Camille Peugny, qui travaille sur la notion de déclassement, et Christophe Guitton, un des rares à se consacrer aux « professions intermédiaires ». Au-delà, l'Ugict espère que la qualité des échanges à venir, comme celle de cette journée du 11 mars, permettra d'y voir clair pour mettre en avant des revendications susceptibles d'être portées par tous ou déclinées en fonctions des besoins de chacun, mais aussi pour répondre aux besoins des unions fédérales et des syndicats. Jean-François Bolzinger rappelle aussi que des négociations doivent s'ouvrir avec les partenaires sociaux dans le cadre d'une réforme des classifications : «*Nous y participerons avec la volonté de gagner enfin la reconnaissance du niveau bac plus huit pour les doctorats dans les conventions collectives, mais aussi celle des licences, qui sont souvent le niveau désormais requis pour l'accès à des postes de techniciens, dans les grilles de classification comme dans celles des salaires. Ces objectifs, qui impliquent un relèvement des reconnaissances de qualification pour l'ensemble du salariat, l'Ugict ne peut les porter seule, elle a besoin de toute la Cgt.*»

Valérie GÉRAUD

“NOS OBJECTIFS IMPLIQUENT UN RELÈVEMENT DES RECONNAISSANCES DE QUALIFICATION POUR L’ENSEMBLE DU SALARIAT. L’UGICT NE PEUT LES PORTER SEULE, ELLE A BESOIN DE TOUTE LA CGT.”

LA REPRÉSENTATIVITÉ EN KIT

UN OUTIL POUR LE DÉPLOIEMENT ET LA CONVERGENCE

L'Ugict met à la disposition de ses militants et de ses organisations un outil inédit pour développer l'activité syndicale spécifique dans les entreprises, mais aussi dans les champs catégoriel, professionnel, territorial ou interprofessionnel. Il se présente sous la forme d'un «kit» rassemblant de nombreux documents dans une chemise cartonnée, kit également disponible sur le Web. Le point de départ de cette initiative est de proposer aux militants des outils susceptibles de les aider à développer l'activité syndicale parmi les salariés relevant des catégories A et B du secteur public et dans les deuxième et troisième collèges du secteur privé. Dans le cadre de la loi sur la représentativité, l'enjeu est de construire un rapport de forces favorable à la solidarité entre tous les salariés, en gagnant des points dans les catégories Ict, qui

représentent près de la moitié du salariat (46 %, Insee 2011). Dans ce contexte, nourrir le débat et l'activité implique entre autres de diffuser et faire connaître les repères revendicatifs de l'organisation. Ainsi, des supports déclinant des documents revendicatifs sur chaque catégorie : «Charte des cadres», «Profession ingénieurs» ou encore trois fiches «10 Priorités», pour les cadres, les ingénieurs, les techniciens. Ce kit met à disposition des outils de réflexion, mais se veut aussi très pragmatique en proposant par exemple aux militants de poursuivre la diffusion du questionnaire «Votre travail, vous le voyez comment?» auprès de leurs collègues, afin de permettre les débats sur les besoins dans chaque entreprise.

«La répartition des hommes et des femmes par métiers», Dares-Analyses n° 79, déc. 2013, travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, VIE SYNDICALE, ETC. : LE TOUT-EN-UN !

Le kit veut donner un aperçu des supports existants et des aides possibles dans différents domaines (formation, coopérations, interventions, etc.). Outre une présentation de l'organigramme Ugict et une liste des militants à contacter en fonction des demandes de chacun, le kit détaille aussi l'ensemble des outils de communication – parmi lesquels *Options* – dont dispose l'Ugict. Il revient sur la question de la syndicalisation au travers de plusieurs modèles de tracts sur le thème : «Pourquoi est-il urgent de se syndiquer?» Il contient également un argumentaire à mettre en valeur dans le cadre des élections professionnelles : «Six bonnes raisons

de me présenter sur une liste Cgt encadrement», ainsi que des éléments de rédaction pour les professions de foi dans le cadre de candidatures dans le public comme dans le privé. Il rappelle également l'ensemble des stages de formation syndicale, spécifiques et thématiques, qui sont ouverts à l'ensemble des militants. Il insiste en particulier sur l'importance de la plate-forme <reference-syndicale.fr> qui permet aux syndicats de partager en direct leurs informations et d'échanger sur leurs pratiques syndicales, et rappelle que les militants peuvent aussi solliciter l'Ugict pour les aider dans la création et l'animation du site de leur syndicat.

GROS PLAN SUR LES TERRITOIRES...

Le kit met également en avant l'enjeu du développement territorial et propose un mémo pratique sur la question. Il s'agit de construire des dispositifs Ugict territoriaux (commissions départementales, collectifs départementaux) susceptibles de permettre la création d'espaces d'échanges interprofessionnels, qui aident les organisations à développer leur travail spécifique Ict et facilitent en même temps le déploiement des unions départementales ou des structures territoriales Cgt existantes en directions des cadres ingénieurs et techniciens, en particulier dans les zones à forte concentration d'Ict, ou en

direction de syndiqués qui se trouveraient isolés dans leur entreprise et seraient demandeurs d'espaces où il leur serait possible de participer à une vie syndicale collective. La fiche est un point de départ mais donne des idées pour démarrer sur de bonnes bases – par le croisement des données et le recensement des effectifs et des syndiqués Ict, par exemple... – et optimiser les premières prises de contact entre militants, en rendant les échanges utiles, efficaces et fructueux pour un travail et des mobilisations en commun et de nouvelles conquêtes dans l'intérêt de tous les salariés...



point de vue

MICHEL MOLESIN

DÉLÉGUÉ SYNDICAL CGT CHEZ ASTRIUM

Propos recueillis par Claire PADYCH

lorsque les salariés les interpellent. Nous avons donc choisi d'organiser une consultation qui a eu un beau succès avec neuf cents réponses. La majorité des salariés veut continuer l'action. Nous avons donc contacté les autres organisations syndicales pour leur indiquer le résultat et pour leur proposer une action commune. Il est indispensable que les salariés soient totalement acteurs des mobilisations.

» C'est ce que nous leur expliquons pour leur faire prendre conscience que rejoindre la Cgt permet de continuer la lutte collective et de peser sur les décisions de la direction. Les conditions de travail, l'évaluation du travail autour de l'entretien annuel, la structure du salaire – davantage que le niveau de rémunération –, le management par objectifs sont des thèmes sur lesquels la Cgt a apporté un positionnement clair. Le message est entendu car, depuis environ trois mois, nous avons accueilli vingt-cinq nouveaux adhérents. Il y a une énergie renaissante qui correspond à la dynamique de la mobilisation. Nous organisons une réunion hebdomadaire pour les syndiqués et nous échangeons sur tous les sujets. Il y a des visions contrastées entre les jeunes qui arrivent et les salariés, proches de la retraite, qui ne reconnaissent plus les méthodes de l'entreprise. Mais ces moments de débat démocratique nous permettent de toujours trouver des axes de convergence, en phase avec les préoccupations du moment. Depuis quelque temps, le sentiment de déclassement, de déqualification des cadres et des ingénieurs s'est généralisé. C'est un phénomène qui est lié aux méthodes de management et qui s'accentue depuis décembre 2002, date à laquelle la Cgt s'est implantée à Astrium. Nous n'avons pas eu trop de difficultés à monter une section, et elle est progressivement montée en puissance, puisque nous sommes le troisième syndicat représentatif à Toulouse. Nous sommes attentifs à sensibiliser les salariés au fait qu'ils ne doivent pas rester simples spectateurs. Nous progressons régulièrement, car les militants parlent le même langage que les autres ingénieurs, travaillent avec eux. Les collègues qui nous côtoient savent que nous sommes à la Cgt et connaissent notre travail. De belles actions comme l'embauche d'intérimaires ont porté leurs fruits. Dénoncer la profitabilité financière qui porte atteinte aux emplois et menace ce qui fait notre excellence, comme la R&D, est également entendu. Aujourd'hui, plusieurs techniciens nous ont rejoints et, pour être sûrs de répondre à leur préoccupations qui ne sont pas forcément les mêmes que celles des ingénieurs, nous allons nous rapprocher des militants d'Airbus Nantes qui ont une section dynamique!»

Chez Astrium Toulouse, 85 % des salariés sont des cadres et ingénieurs

Astrium est une branche d'Airbus Group, spécialisée dans l'industrie spatiale, qui emploie une majorité de cadres et d'ingénieurs. Michel Molesin dénonce les suppressions d'emplois que veut imposer la direction dans l'entreprise de Toulouse et souligne l'importance de la démarche syndicale pour les salariés.

«**Dès l'été 2013**, la direction a évoqué une réorganisation d'Eads [devenu Airbus Group au début 2014 — Ndrl]. Elle a également évoqué un taux de profitabilité de 10 %, ce qui a fait réagir les salariés d'Astrium. Cela a créé une réelle émotion. Dans notre secteur, en effet, nous savons qu'un tel taux est impossible. Des annonces plus précises ont été faites quelques mois plus tard: en moins d'une semaine, les syndicats ont organisé une assemblée générale d'un peu plus de mille personnes et, le 20 décembre, nous étions mille cinq cents salariés regroupés devant le CE. Il y a eu différentes prises de parole pour dénoncer des suppressions de postes économiquement injustifiées car l'entreprise est rentable. En effet, les carnets de commandes sont pleins et permettent d'assurer plusieurs années d'activité pour chacune des branches du groupe. Faire plus avec moins, c'est soit aller vers une dégradation des produits, soit augmenter la charge de travail qui va provoquer des *burnouts*... soit les deux. Dernier épisode: la direction a annoncé la suppression de trois cent quatre-vingt-seize emplois jusqu'en 2017 sur Astrium Toulouse. Nous avons donc organisé une nouvelle AG; les salariés étaient très motivés et, le 6 février 2014, nous avons rempli vingt bus pour aller à Blagnac, devant le siège. Des salariés sous-traitants se sont joints à nous ainsi que des salariés du groupe et du siège. Résultat: selon les organisations et les forces de l'ordre, nous étions deux mille!

» La mobilisation a été un franc succès, c'est indéniable. Mais, aujourd'hui, nous sommes confrontés à un autre problème: les autres organisations syndicales sont désormais très en retrait. Or l'intersyndicale est un gage de réussite des actions. Les salariés d'Astrium aspirent à l'unité, ils veulent une action unitaire. Pourtant, les autres syndicats n'ont pas voulu nous suivre et ne veulent plus d'AG, car ils sont en difficulté

Orientation: dans les tempêtes de

Comment formuler une orientation syndicale, un corpus revendicatif, alors que, sur fond de crise, l'idée même de progrès – qu'il soit économique, social ou encore scientifique – est remise en cause ?

Relever ce défi d'ampleur suppose d'identifier les problèmes posés et de penser leurs solutions possibles. Ce à quoi s'attache le document soumis à la réflexion des syndiqués à partir de quatre grands constats.

Premier constat: le monde du travail – dans toute sa diversité – est confronté à une tendance lourde d'abaissement de son «coût»; cette tendance passe aujourd'hui massivement par une stratégie dite de *low cost*, ou à moindre prix.

1) La stratégie du *low cost* et ses avatars

Le *low cost* économique vient percuter le travail bien fait et s'attaque aujourd'hui au professionnalisme. Il doit cependant permettre aux ménages de consommer un minimum incompressible, faute de quoi le système s'effondrerait; il progresse donc de concert avec les organismes de crédit aux offres aussi alléchantes que dangereuses.

Baisser le prix du travail signifie bloquer les salaires, remettre en cause les conventions collectives en développant la négociation au coup par coup, entreprise par entreprise. Au-delà, cette dynamique de moins-disant de droits percut le universalité des droits au profit d'un droit minimum pour les plus démunis: le dumping salarial alimente l'organisation du dumping social et d'un dumping démocratique.

Cette logique vaut également pour le secteur public. Au nom de la dette et de la réduction des dépenses publiques, les missions de service public n'en finissent pas d'être réduites à leur portion congrue. Les administrés et les usagers pâtissent d'une baisse de la qualité et d'un sous-dimensionnement de l'offre de services publics qui laisse la place au privé.

C'est ainsi que le transfert de compétences puis l'étranglement des finances des collectivités territoriales débouche sur des délégations au profit du privé ou encore des partenariats public-privé. Enfin, en priorisant sur toute autre considération la rentabilité à court terme, le modèle *low cost* inscrit les enjeux environnementaux à un rang subalterne. Plus grave encore: il en fait des obstacles à la compétitivité. C'est ainsi que le productivisme, appliqué au logement, a conduit par exemple à avoir une politique de construction déconnectée de toute réflexion sur l'isolation thermique; que la politique des transports a tourné le dos au développement du fret ferroviaire.

2) L'engagement professionnel remis en cause

Deuxième constat: la dégradation globale du travail et de l'emploi attaque de façon fondamentale le sens même de l'engagement et de l'éthique professionnelle, singulièrement pour les Ictam (ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise). Ils constituent de fait un enjeu stratégique pour les directions, notamment pour porter les transformations et les restructurations de l'entreprise. On leur demande de gérer la crise dans un contexte où

le management devient de plus en plus agressif. Il leur faudrait adhérer sans réserve aux valeurs de l'entreprise ou se démettre. Le principe de loyauté leur interdit toute expression de désaccord en public, à l'extérieur et au sein de l'entreprise. Le droit commercial est aussi appelé en renfort pour juguler toute velléité de critique, sous prétexte de divulgation de données commerciales. Ils sont donc professionnellement justifiables.

Cette instrumentalisation répressive par les directions les amène à perdre leur rôle contributif au sein des collectifs de travail. Ce «désarmement des Ictam» suscite la méfiance, puis une perte de confiance de leurs équipes.

Les Ictam se retrouvent alors coincés entre soumission prgnante et évaluation-sanction à base d'indicateurs quantitatifs qui privilient la réalisation d'objectifs de plus en plus difficiles à atteindre, même au prix de sacrifices sur leur temps de travail, leur vie personnelle, leur santé. Une situation d'autant plus difficile à vivre au plan professionnel, mais aussi personnel, qu'ils sont attachés à leur travail et en demande d'évaluation, de reconnaissance.

Les techniciens vivent les mêmes remises en cause de leur identité professionnelle, menées cette fois au nom même de la technicité. Ainsi, il est souvent question de «technico-administratifs», sorte de glissement sémantique qui traduit une dévalorisation grandissante sous pression d'un management hyperrationalisé. La notion de technicité, initialement pensée pour l'industrie, doit être réinventée pour intégrer les savoir-faire humains, relationnels et sociaux.

3) Des atouts laissés à l'abandon

La France, dans la compétition internationale, dispose de nombreux atouts. Au lieu de les valoriser, les choix gouvernementaux et patronaux s'en détournent quand ils ne les étouffent pas.

- L'atout démographique: la France connaît un dynamisme démographique soutenu qui la place en tête des pays développés. Cette situation se caractérise par une élévation continue des qualifications. Pourtant, la jeunesse subit un taux de chômage deux fois supérieur à celui de ses aînés; elle expérimente massivement la précarité avec 60% des diplômés du supérieur qui ont pour premier emploi un Cdd, et elle est la proie d'un déclassement salarial généralisé, avec de fortes inégalités femmes/hommes.

- L'atout qualifications: en 2010, la France a dépassé les Etats-Unis en matière de proportion de diplômés de l'enseignement supérieur. Ses 25-34 ans sont 42% à avoir un diplôme contre moins de 20% des 55-64 ans. Notre tissu économique ne s'est malheureusement pas appuyé sur cette montée en

la restructuration du capital



PATRICE HAUSER / MAXPPP

qualification. Les récents sondages indiquent que près de 30 % des jeunes diplômés souhaiteraient s'expatrier...

• L'atout féminisation : la féminisation croissante pourrait laisser espérer une plus grande égalité professionnelle, mais aussi un changement dans les pratiques managériales. En ce sens, à travers la mixité des postes de travail et la mixité des postes à responsabilités, plusieurs leviers apparaissent pour changer la donne. Une plus grande performance des entreprises pourrait être au rendez-vous.

• L'atout services publics : la crise de 2008 a paradoxalement montré que les services publics ont servi d'amortisseur face aux conséquences économiques et sociales des plans d'austérité. De même, le bon niveau d'infrastructures, résultat de décennies d'action d'un Etat planificateur et aménageur, constitue un atout social et économique. Le maillage du territoire – qu'il s'agisse des réseaux ferroviaires, routiers ou fluviaux, d'un système de santé de qualité, des connexions avec les infrastructures des pays voisins, des réseaux de distribution d'énergie avec une production électrique compétitive – place notre pays dans une situation enviable. C'est la même logique qui prévaut pour la protection sociale. Mais cet atout se heurte aux déréglementations et aux privatisations menées

C'est sur la base de ces constats que le document d'orientation met en débat une série de propositions revendicatives, formalisées par une série de résolutions soumises au vote des délégués. Elles sont consultables sur www.ugict.cgt.fr.

par les politiques publiques depuis les années 1980.

• L'atout productivité : la France connaît depuis le début des années 2000 l'une des plus fortes productivités horaires au monde, due au niveau de qualification, à la Rtt, à un meilleur équilibre entre vie de travail et personnelle et à l'efficacité qui en a résulté. La densification du travail, le mode de management qui ignore la recherche de sens au travail, la remise en cause de la Rtt avec l'extension des forfaits-jours et l'augmentation des charges de travail contrecarrent cet atout.

4) Vers un nouveau modèle de développement

Renouer avec le progrès suppose de redonner sens au travail des salariés, et en particulier celui des Ictam. Cela suppose de les « *laisser bien travailler* » et de reconnaître leur rôle contributif via un autre management, en l'inscrivant dans une redéfinition du modèle économique et de l'entreprise. Il s'agit de rompre avec la financiarisation de l'économie au bénéfice d'un développement humain durable. Cette conception se démarque des politiques dites de décroissance et récuse celles qui refusent d'interroger le contenu et les finalités de la croissance. Elle suppose de redéfinir le contenu même de la richesse, ses modalités de création ainsi que de redéfinir la notion même de produit intérieur brut. De même, cela suppose enfin de redéfinir juridiquement l'entreprise. Aujourd'hui, l'entreprise est juridiquement exclusivement définie comme société de capitaux. Cela permet d'assimiler les dirigeants à de simples mandataires des actionnaires. Leur mission se réduit alors à la seule valorisation de l'action sur le court terme... Il nous faut inverser cette dynamique juridique et définir l'entreprise comme un collectif humain créateur de richesses, à partir de quatre propositions majeures : la mission de l'entreprise est une mission de création collective, de production d'un bien ou d'un service utile à la société ; le statut du chef d'entreprise doit être distinct de celui du simple mandataire désigné par les actionnaires ; l'entreprise représente un collectif engagé, ce qui implique de renforcer les droits des salariés à intervenir sur les choix de gestion ; la solidarité doit être de règle en faisant par exemple assumer aux actionnaires les coûts sociaux résultant des choix de gestion.

A court terme, la responsabilité sociale et environnementale (Rse) des entreprises est un levier pour donner une nouvelle place à l'entreprise dans la société et imposer au tissu économique ses responsabilités. Trop souvent instrumentalisée, aujourd'hui, comme un outil de communication et de marketing, la Rse doit trouver un vrai contenu et se décliner pour donner du sens au travail des Ictam.

Gilbert MARTIN

Des richesses à partager au sein de la Cgt

INTERVENANTS

CAROLINE BLANCHOT,
SECRÉTAIRE DE L'UFCM-CGT
CHEMINOTS,

MICHELE KAUFFER,
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
DE L'UFICT DES SERVICES
PUBLICS, MEMBRE
DU BUREAU DE L'UGICT,

JEAN-MICHEL MIERLOT,
ANIMATEUR DE LA CD 62,
MEMBRE DU BUREAU
DE L'UD 62, MEMBRE
DE LA CE UGICT,

PIERRE TARTAKOWSKY,
"OPTIONS".

LE "LOW COST", ON BAIGNE DEDANS
PUISQUE L'ON PRODUIT AUTANT, VOIRE PLUS, EN COÛTANT MOINS CHER, AVEC EN PRIME DES SALARIÉS CONVAINCUS QU'ils COÛTENT ENCORE TROP CHER! DANS CE CONTEXTE, NOTRE DISCOURS PEUT PARAÎTRE UTOPIQUE. C'EST POURQUOI NOUS NOUS ATTACHONS À FAIRE DE LA PÉDAGOGIE.

Véritable projection dans l'avenir, les textes soumis à la réflexion des syndiqués et du congrès tentent d'inscrire dans une perspective partagée l'énorme diversité de pratiques de terrain, d'expressions revendicatives et de constructions organisationnelles.

– **Options:** Comment l'orientation proposée au 17^e Congrès, les analyses et les grands points de repère qui la structurent sont-ils articulés avec vos activités syndicales respectives, singulièrement en termes de démarche revendicative?

– **Michelle Kauffer:** La notion de travail *low cost* mise en avant par le document parle à tout le monde et à tous les secteurs professionnels. Cela se vérifie dans le champ des services publics, des collectivités territoriales, où nous subissons une continuité de pensée gestionnaire axée sur la réduction du coût du travail, articulée à une restructuration profonde de l'organisation territoriale de la France via la métropolisation. Le *low cost* découle de cette visée stratégique, structurée par la mise en concurrences des territoires entre eux, avec ce que cela implique d'abandon quant à l'intérêt général, de reformatage des services publics, de réduction drastique des dépenses publiques. Cette toile de fond, qui vise les salaires et vise à augmenter la productivité, a un effet domino sur la qualité des services rendus, les modes de reconnaissance et d'organisation du travail au sens le plus vaste du terme : des services rendus aux engagements des collectivités vis-à-vis de leurs populations dans les domaines de compétences qui sont les leurs. La demande ne diminuera pas, mais les moyens si. Le résultat est mathématique et se traduira par un abaissement général. Ce qui ouvre un vaste champ à la formulation revendicative...

– **Caroline Blanchot:** Nous connaissons le même contexte, avec un effet pervers et relativement nouveau. L'idée portée par les politiques et relayée par les médias que nos acquis ne sont plus légitimes dans le contexte de crise fait son bonhomme de chemin dans les esprits. Ils sont entrés dans la logique dominante du moins-disant social ; on entend souvent : «*Moi je suis prêt à lâcher ça si je garde ça...*» Or nous portons l'obtention de nouveaux droits. Cela rend notre démarche revendicative plus difficile. On se retrouve donc face à des gens qui culpabilisent, qui estiment qu'avant c'était normal, mais qu'il serait aujourd'hui correct, au vu des difficultés, de renoncer à des acquis devenus illégitimes. Dans ce contexte, notre discours peut paraître utopique. C'est pourquoi nous nous

attachons à faire de la pédagogie. Par exemple pour rendre accessibles les données économiques de l'entreprise et échapper au poids des «évidences» de la direction ; c'est ainsi que nous démontrons, schéma à l'appui, que l'entreprise, depuis 2008, a fait 30 % de productivité et que, parallèlement, on a perdu sur la même période 5,9 points de pouvoir d'achat. Ce qui signifie que, le *low cost*, on baigne dedans puisque l'on produit autant, voire plus, en coûtant moins cher, avec en prime des salariés convaincus qu'ils coûtent encore trop cher! Reste que, lorsque l'on discute schémas en main et chiffres à l'appui, on éveille quelque chose, une réflexion qui provoque une remise en cause de cet esprit de compromis sans fin.

– **Jean-Michel Mierlot:** Nous affrontons le paradoxe suivant : le schéma *low cost* se retrouve certes partout, mais se construit partout de façon différente. Ce qui complique évidemment les choses pour une structure interprofessionnelle. Notre toute nouvelle commission départementale bénéficie, de ce point de vue, de la présence des diverses fédérations qui renvoient à des réalités sociales et professionnelles diverses et permettent de croiser les expériences, de dégager ce qui, au-delà des diversités, participe d'une même réalité, de mêmes causes. Et s'il y a quelque chose que l'on retrouve bien partout aujourd'hui, c'est le «bas coût». Dans le prix produit, évidemment, mais, par un enchaînement logique, dans les salaires, la qualification, les conditions de travail. C'est un travail général de dépréciation que l'on constate aussi bien dans la santé qu'à France Télécom, dans la nébuleuse qu'est devenue Edf... Nous sommes face à un paradigme, un fait global et structurant ; et le constater amène évidemment à une question : comment en sortir, tous ensemble, là où nous sommes, compte tenu que les salariés intègrent fortement l'idée qu'il n'y aurait pas moyen d'en sortir autrement. Reste que nous bénéficions d'atouts dans cette confrontation invisible : les salariés ont envie d'aller au bout de leurs qualifications, de ce qu'ils sont capables de faire, d'inventer. Et cela, justement, appelle le dépassement de cette injonction d'avoir à subir le réel en renonçant à le modifier.

– **Options:** Face à cette injonction de réduction



globale des coûts, comment tenir bon sur la valeur du travail et son corollaire revendicatif – la défense et la valorisation de la qualification ?

– Caroline Blanchot: Avouons que c'est compliqué. Mais nous avons des atouts : même persuadés qu'il faut économiser, les salariés restent convaincus qu'il faut bien travailler et donc en avoir les moyens. Cette question est centrale : elle focalise toutes les critiques qui ont trait à l'organisation de leur travail et donc à la mise en musique de leur productivité. Pour un militant Cgt, c'est une évidence ; encore faut-il prendre le temps, dans les débats, de la faire partager... La reconnaissance spontanée de la Cgt par les salariés est loin d'être vraie pour tous. D'une part, gagner en productivité est, en quelque sorte, inclus dans leur qualification, d'autant plus que, dans l'absolu, gaspiller l'argent n'est pas vertueux. Plus profondément, ils ne savent pas trop, *a priori*, ce que nous portons par rapport à leurs vécus. Dans les débats, ce qui remonte, c'est la gestion des temps, avec le rapport vie professionnelle/vie privée, une question qui nous est chère, mais aussi la transmission des savoirs et des compétences.

– Michèle Kauffer: De fait, les salariés font assez rapidement l'expérience des contradictions auxquelles l'organisation à bas coût du travail les confronte ; on perçoit les mêmes attentes, d'autant plus fortes qu'elles s'enracinent dans une culture d'intérêt général ; on leur demande d'assurer un service public à moindre coût, moins bien rémunéré... Au-delà du sentiment d'injustice, prévaut l'idée que ce n'est tout simplement pas – ou plus – possible. Et cela vaut également pour les jeunes diplômés frais émoulus des écoles. C'est sur ce terrain que nous pouvons être entendus, parce que nous en avons la théorie et sommes porteurs de propositions qui partent de la valeur du travail, de leur travail.

– Jean-Michel Mierlot : Cet enjeu d'aller au bout de son travail, du bien-faire, travaille énormément les consciences ; se pencher sur lui, en débattre aide à la mise en rapport des différentes structures de la Cgt et à échanger avec les syndicats qui, sans avoir de structures spécifiques, s'interrogent sur comment débattre avec les cadres et les techniciens. C'est en suivant cette voie que l'on a dégagé les enjeux autour du travail d'équipe. Voilà quelque chose qui est valorisé par les managers, autour de valeurs plutôt positives : l'entraide, la mise en commun. Mais ces mêmes valeurs buttent sur les pratiques réelles, par exemple l'entretien individuel d'évaluation. Partir de cette contradiction, c'est évidemment bénéficier d'une écoute attentive à la fois de l'équipe et des managers ; c'est vite soulever la question des rémunérations et de leur part variable, ainsi que celle de la question de la formation, car pour qu'une équipe travaille... en équipe, il faut une formation *ad hoc*. Enfin, on en arrive à la question de la responsabilité, car si le manager a besoin d'une équipe bien formée, c'est bien pour aller au bout de ses capacités et de sa responsabilité... Cet enchaînement logique entre en conflit avec les charges de travail et la forme très bureaucratisée de leur contrôle et de leur évaluation. Malheureusement, il est difficile de faire circuler ces expériences, ces analyses, y compris entre managers et cadres ; d'où l'intérêt de la CD qui peut servir de plate-forme d'accueil des expériences, de leurs croisements... L'intérêt, c'est que l'on voit alors émerger des revendications à la fois spécifiques et non spécifiques ; par exemple, la suppression des véhicules de fonction, présentée comme une économie, a provoqué chez nous des échanges transversaux. Selon que la voiture était perçue comme un privilège ou un outil de travail, les réactions des salariés ont divergé ; or il y a derrière cela des enjeux de mobilité, de suivi des chantiers, de responsabilité. Alors, terrain spécifique ou pas ? Ferment d'opposition catégorielle ou prétexte ...

NOUS BÉNÉFICIONS
D'ATOUTS DANS CETTE
CONFRONTATION
INVISIBLE : LES
SALARIÉS ONT ENVIE
D'ALLER AU BOUT DE
LEURS QUALIFICATIONS,
DE CE QU'ils SONT
CAPABLES DE FAIRE,
D'INVENTER. ET CELA,
JUSTEMENT, APPELLE
LE DÉPASSEMENT
DE CETTE INJONCTION
D'AVOIR À SUBIR LE
RÉEL EN RENONÇANT
À LE MODIFIER.

Des richesses à partager au sein de la Cgt

... à parler qualité de travail? En fait, les deux, si nous faisons bien notre boulot.

– Options : Pour le salarié lui-même, il est aujourd’hui parfois bien difficile de savoir de quelle catégorie il relève, tant les organisations du travail se sont contradictoirement qualifiées, morcelées et recomposées; comment faire la part des choses pour articuler correctement pratiques syndicales spécifiques et générales?

– Michèle Kauffer : L’enjeu de qualité du travail est indissociablement spécifique et général. Spécifique, il l’est en ce qu’il se situe au cœur même de la qualification, de sa mise en œuvre et de sa reconnaissance; il ne l’est pas, car aucun salarié n’accepte le cœur léger de voir son travail dévalorisé, déqualifié. Refus qui peut d’ailleurs conduire à des contradictions entre salariés; nous en avons l’exemple avec les glissements de tâches entre infirmières et aides soignantes. Les premières défendent leur qualification, dûment traduites en protocoles, les secondes parfois aspirent légitimement à des tâches plus valorisantes... Ces tensions sont instrumentalisées au service d’économies comptables par les directions, et c’est à nous qu’il revient de permettre leur dépassement en les inscrivant dans une perspective de qualification globale, de réévaluation du travail de tous. On est au cœur d’une construction revendicative spécifique – la défense du travail qualifié – mise en convergence, ou pas, avec la valorisation du travail tout court. Mais ce processus relève d’une construction volontaire, absolument pas d’un réflexe spontané, et il renvoie à nos responsabilités d’organisation syndicale.

– Caroline Blanchot : Sur cette question, la porte d’entrée du syndicat, c’est très clairement le travail. La première question à poser, c’est: comment se passe le travail? Comment vous le vivez? Ça permet de partir du vécu des salariés, pas d’une formule préétablie, de parler avec leur vocabulaire et d’éviter de s’enfermer dans des schémas qui peuvent aboutir à couper les gens en deux. Faire vivre le syndicalisme spécifique, ce n’est pas se désintéresser du reste, ce «reste» étant d’ailleurs difficile à définir. Car ce que vivent les salariés, c’est le travail en général: sa pénibilité, son organisation, la production... Rien de spécifique en soi, mais un tout qui structure des dimensions, elles, spécifiques. Cette porte d’entrée du travail ouvre sur tous les aspects: par exemple la qualité de maintenance, avec son enjeu sécurité, mise en cause par des restructurations désorganisatrices et la baisse des coûts systématique. La mise en cause d’une culture de complémentarité entre services, de réflexes implicites qui contribuaient à ce que «ça se passait bien» et qui, aujourd’hui, aboutit à



Michèle Kauffer.

un «laisser glisser» général, voire à une compétitivité contre-productive. Cela soulève très vite des questions de responsabilité; car quand le pépin arrive, on cherche à désigner un responsable. Et là, on touche au spécifique. Face à quoi, nous essayons de construire des expressions revendicatives, sous forme de cahiers revendicatifs locaux, de demandes de concertation immédiate, ce qui sous-entend, en amont, des débats et des concérations avec les salariés dans leur ensemble...

– Options : Comment traduire ces allers-retours permanents entre dimension générale et spécifique sur le terrain des structures syndicales et de leur activité?

– Caroline Blanchot : On travaille dans un contexte très hétérogène et très fragmenté socialement, moralement, politiquement... Cela ne facilite pas notre tâche; mais nos explications, pour autant qu’elles soient étayées, passent bien, car elles sont en phase avec les vécus professionnels. Il y a adhésion au discours. Par exemple, lorsque nous expliquons pourquoi nous sommes opposés aux augmentations de salaires sous forme de prime uniforme, ce qui n’est pas facile, les salariés tombent d’accord. Ce qui nous ramène sur un plan général – ça traverse toutes les catégories – et spécifique, car il y a un contentieux propre, notamment, aux catégories techniciennes. Et il est difficile de gérer cette double dimension de notre activité sans moyens. Pour faire simple, prenons une gare Sncf, avec ses cheminots: en gros, la moitié de l’effectif salarié relève de l’exécution, l’autre moitié des maîtrises et cadres. Le problème, c’est que les structures de la Cgt se répartissent autrement; 95% des militants – dont des cadres – vont se consacrer à l’activité générale, 5% à la spécifique. Rapporté aux effectifs réels, ce n’est tout simplement pas viable;

LES TENSIONS ENTRE SALARIÉS SONT INSTRUMENTALISÉES PAR LES DIRECTIONS, C’EST À NOUS QU’IL REVIENT DE PERMETTRE LEUR DÉPASSEMENT EN LES INSCRIVANT DANS UNE PERSPECTIVE DE QUALIFICATION GLOBALE, DE RÉÉVALUATION DU TRAVAIL DE TOUS. ON EST AU COEUR D’UNE CONSTRUCTION REVENDICATIVE SPÉCIFIQUE – LA DÉFENSE DU TRAVAIL QUALIFIÉ – MISE EN CONVERGENCE, OU PAS, AVEC LA VALORISATION DU TRAVAIL TOUT COURT.

L'ACTIVITÉ GÉNÉRALE
RESTE UNE SORTE
DE RÉFLEXE MILITANT;
DE FAIT, ON EN FAIT
TOUS, ET C'EST BIEN
LE PROBLÈME. NOUS
NE NOUS CONSACRONS
PAS ASSEZ AU
SPÉCIFIQUE, CE QUI
EST POURTANT NOTRE
MANDAT, ET NOUS
METTONS L'ENSEMBLE
DES SYNDIQUÉS
CGT EN SITUATION
DE POUVOIR LE FAIRE
S'ils LE DÉSIRENT.

d'autant que les 5% vont faire du général tandis que les 95%, eux, ne vont pas connaître les productions de l'Ugict. Nous sommes plus cloisonnés que les salariés eux-mêmes, alors même que nous avons plein de richesses à partager au sein de la Cgt.

– Jean-Michel Mierlot: La question pourrait être posée de la façon suivante: qui, au sein de la Cgt, a le droit de faire du syndicalisme général? Réponse obligée: tout le monde. L'Ugict a ainsi le devoir de porter le syndicalisme général. Et il ne revient à personne de dire: «*Toi tu feras du général et toi tu t'en tiendras au spécifique*», ou le contraire. Cette division, ce clivage me paraissent aberrants sur des dossiers, comme par exemple les augmentations de salaire en pourcentage. Tant que l'on ne s'est pas approprié ensemble les données générales – la part de richesses créées par le travail –, on se perd dans des débats de mise en opposition des uns et des autres. Il nous faut affirmer que le syndicalisme a des pratiques générales qui concernent l'ensemble de toutes les catégories et que, dans ce cadre, le spécifique renvoie à des pratiques relevant aussi bien des ouvriers, des employés, de l'encadrement. J'ai rejoint le bureau de l'UD pour pouvoir mettre en place et animer la commission départementale Ugict. Cela a permis de renouveler le paysage militant, avec un contact suivi avec des responsables de syndicats que l'on ne connaissait pas; on a redécouvert un vivier militant attiré par cette entrée spécifique et qui aujourd'hui contribue à la bonne marche de l'UD; on a pu formuler des revendications spécifiques aux cadres, ce qui aide à dépasser les clivages dont Michèle fait état. Cela appuie l'idée que les cadres ont besoin d'espaces où ils bénéficient de liberté, peuvent exprimer leurs critiques, travailler à formuler et partager des solutions alternatives. L'expérience que nous menons au niveau d'un territoire valide cette nécessité d'un espace où les cadres puissent discuter librement de leur travail, de leurs revendications, de la façon dont ils veulent les défendre et de la façon dont ils évaluent les résultats du mouvement mené. Sur cette base, il nous revient d'innover, d'oser innover.

– Michèle Kauffer: Le précédent congrès avait décidé d'expérimentations en termes de syndicats de site, de zone, d'interprofessionnel; le bilan est maigre. Une des questions clés posée au congrès à venir porte sur ce thème de l'organisation. Dans ma fédération, on s'oriente vers un principe de bon sens qui est de travailler ensemble. Comment le décliner? Selon des principes, une charte qui, à partir de l'existence de deux structures, met en musique des



Caroline Blanchot.

conceptions, des approches et des outils tels que des temps de réunion communs, des croisements d'expertise, une sorte d'irrigation mutuelle. On n'en est pas toujours là, loin s'en faut, d'autant que ces questions de structures se développent parfois sur des résidus d'ouvriérisme.

– Caroline Blanchot: On a ouvert la possibilité de fusionner des structures dites d'exécution avec des structures dites spécifiques, afin d'obtenir une structure «générale»; trop souvent, eh bien, on n'y fait que du général. On avait ouvert cette possibilité en tenant compte de situations où les deux structures – spécifique et générale – ne correspondaient pas à la réalité des forces syndicales et étouffaient de façon parasitaire l'activité revendicative proprement dite. Nous voulions aussi dégager des moyens pour déployer la Cgt sur les nouveaux sites, essentiellement peuplés de catégories d'encadrement. Globalement, les fusions ont bien eu lieu, mais le reste, lui, demeure à construire... Le général reste une sorte de réflexe militant; de fait, on en fait tous, et c'est bien le problème. Nous ne nous consacrons pas assez au spécifique, ce qui est pourtant notre mandat, et nous mettons l'ensemble des syndiqués Cgt en situation de pouvoir le faire s'ils le désirent. Parce qu'un grand nombre d'entre eux ignorent les revendications que nous portons, les outils avec lesquels nous travaillons; pourtant, ce ne sont pas des prérequis Ugict, mais une richesse pour l'ensemble de la Cgt. Soyons pleinement une ressource en les mettant à la disposition de tous... Conjointement, il nous faut réfléchir au rôle et à l'animation du syndicat de cheminots, intégrant le général et le spécifique, par une direction de syndicat et notamment par son secrétaire général. Leur action est centrale à la prise en compte des préoccupations des cadres et agents de maîtrise dans l'activité revendicative quotidienne.



Jean-Michel Mierlot.

SERVICE PUBLIC

DOUANE : AU POINT DE RUPTURE ?

NORBERT FALCO / MAXPPP

APRÈS AVOIR PERDU 2 500 EMPLOIS EN CINQ ANS, LES DOUANIERS VEULENT STOPPER L'HÉMORRAGIE ET RETROUVER LE SENS DE LEURS MISSIONS, DONT L'ÉTENDUE EST EN GRANDE PARTIE IGNORÉE.

On l'appelle parfois « la police des marchandises ». Mais parce qu'elle entretient le doute sur un supposé rattachement de la douane au ministère de l'Intérieur, l'expression est ambiguë. Les douaniers préfèrent la nommer « *administration de régulation du commerce et des marchandises* », une administration rattachée en réalité au ministère des Finances, à l'origine de 15% des recettes fiscales de l'Etat⁽¹⁾. « *Cette définition*, précise Pascal Hoffman, secrétaire permanent du Snad-Cgt (Syndicat national des agents des douanes), permet en tout cas une meilleure appréhension de

l'étendue de nos missions, partiellement ignorées du grand public » : protection des consommateurs, lutte contre les contrefaçons (médicaments, équipements et matériaux de construction...), la fraude fiscale, le trafic international des déchets, le commerce illégal ou le trafic d'espèces protégées...

Une mise en concurrence européenne

C'est dire leur étendue. Mais que les douaniers doivent assurer avec des effectifs en baisse constante, sous la pression, en particulier, des cinq années de Rgpp (révi-

sion générale des politiques publiques) : ils étaient 20 000 en 2002, 19 500 en 2007, 16 000 aujourd'hui. Logique, rétorqueront certains, en raison de l'ouverture des frontières et de la disparition, en conséquence, des contrôles associés. Un argument qui « *n'a aucun sens* », répond Guillaume Coursin, secrétaire national du Snad : « *D'une part, parce que les douaniers ont vocation à intervenir en tout point du territoire. D'autre part parce qu'il y a toujours des frontières aux bords de l'Union européenne, matérialisées par les infrastructures portuaires et aéroportuaires.* » Le Havre, par exemple, avec ses six millions de conteneurs par an, en est une. Or il est frappant de constater à quel point les courbes des effectifs douaniers et des entrées de conteneurs dans les ports français sont inversement proportionnelles.

(1) En 2012, la douane a perçu, toutes taxes confondues, 68 milliards d'euros de recettes fiscales.

Et cela ne va pas aller en s'améliorant, s'inquiètent-ils : ce sont encore plusieurs milliers d'emplois qui pourraient disparaître dans les années à venir avec la Map (modernisation de l'action publique).

Comment faire plus avec moins de monde ? «*Ce n'est pas que nous refusons de nous adapter, nous avons toujours su le faire*», souligne Guillaume Coursin. Les douaniers l'ont démontré lors de la mise en œuvre du marché unique, l'élargissement progressif de l'Union européenne à vingt-huit ou l'accélération de la mondialisation des échanges... Mais ils sont aujourd'hui à «*un point de rupture*», pour reprendre l'expression de Patricia Téjas, secrétaire générale de la Fédération Cgt des finances, lors des récents états généraux (*voir ci-contre*). Avec une originalité, d'ailleurs, dont ils se seraient bien passés : une mise en concurrence des services publics de la douane en Europe, en dépit d'un code communautaire des douanes mais appliqué de vingt-huit manières différentes. Où chaque infrastructure portuaire se retrouve en concurrence pour attirer les opérateurs : «*La douane est alors utilisée comme une variable de compétitivité*, explique Guillaume Coursin, avec une course à la réduction des temps d'immobilisation des marchandises – le dédouanement – et donc des contrôles.» En 2012, en France, le temps moyen de passage en douane des marchandises est ainsi tombé à quatre minutes quarante, contre un peu plus de six minutes l'année passée.

Des conséquences pour les consommateurs

C'est cette course effrénée à la politique du chiffre, associée à la perte du sens de leur travail, que les douaniers veulent stopper. Ils sont certes prêts à discuter d'un projet stratégique à l'horizon 2018, mais pas sur les bases proposées par leur administration. Un projet qui repose sur une logique de réduction de la dépense publique dans le cadre de la Map, avec une priorité donnée à certaines missions comme l'accompagnement des entreprises (réduction des contraintes et des temps de dédouanement...). «*Indissociable d'un moratoire sur les suppressions d'emplois programmées, la discussion doit au contraire porter sur la garantie des missions douanières, à partir des besoins exprimés par les citoyens et les usagers du service public*», note Guillaume Coursin. En reprenant ceux mis en évidence lors des états généraux de la douane : la nécessité d'un service public douanier de proximité et la pérennité des missions de contrôle, antinomiques avec une politique de réduction des effectifs.

Christine LABBE



FRANÇOIS LAFITE / MAXPPP

ÉTATS GÉNÉRAUX UNE RÉFLEXION PARTAGÉE SUR LES MISSIONS

C'EST EN S'OUVRANT SUR LA SOCIÉTÉ QUE LES DOUANIERS VEULENT ALERTER SUR LES CONSÉQUENCES DES RESTRUCTURATIONS EN COURS.

Sur l'initiative de l'intersyndicale (Cfdt, Cftc, Cgt, Usd-FO, Solidaires et Uns), les états généraux de la douane se sont récemment réunis au Cesé (Conseil économique, social et environnemental), à Paris. Une démarche syndicale originale, née au soir d'une manifestation, en décembre 2012 : «*Il ne s'agit pas de porter un discours syndical, mais de nous ouvrir sur la société, sans filtres, afin de connaître la vision de chacun sur l'avenir du service public douanier. C'est à la société de décider de cet avenir*», explique Guillaume Coursin, secrétaire national du Snad-Cgt (Syndicat national des agents des douanes). En se concentrant sur la question des missions, objets de nombreux débats réunissant élus, acteurs économiques, associations de consommateurs ou citoyens.

Missions de protection de l'environnement ou des consommateurs, lutte contre les contrefaçons ou la fraude fiscale... les états généraux ont été précédés de nombreuses réunions décentralisées ou de forums locaux organisés en mai et juin 2013 à Paris, Bordeaux, Nantes, Marseille, Lille ou Narbonne. Un travail très «enrichissant» pour les syndicalistes, pour qui les états généraux ne sont pas «*un événement unique*» mais un long processus destiné à alimenter la réflexion à tous les niveaux : à l'Assemblée nationale comme au Sénat, mais aussi auprès de représentants du Parlement européen ou de la Commission. Ce alors que les conséquences des restructurations en cours sont déjà concrètes. En Aquitaine,

par exemple, où quatre-vingt-trois emplois de douaniers ont été supprimés en cinq ans, sept bureaux ont fermé.

A la rencontre des consommateurs

En parallèle, l'intersyndicale s'est engagée, voici dix-huit mois, dans un processus d'actions, en organisant une série de mobilisations : le 21 novembre 2013 à Paris, avec une manifestation sous les fenêtres de Bercy; les 7 et 14 décembre, avec des initiatives devant les grandes surfaces pour faire connaître les missions de la douane dans le domaine de la protection des consommateurs et alerter notamment sur les dangers des produits contrefaçons ; le 21 janvier, avec l'organisation d'une nouvelle journée d'action nationale décentralisée. A Quimper, l'intersyndicale a symboliquement mis en vente la brigade des douanes de Cornouailles.

«*Nous n'en sommes qu'au début*», avertissait Sébastien Gehan, secrétaire général du Snad, en clôture des états généraux, en appelant à une réflexion collective «*sur les contours d'une douane en capacité de relever les défis qui se présentent dans un contexte national, européen et international complexe*». Sans attendre, les douaniers étaient appelés, le 20 mars à Paris, à une nouvelle journée de mobilisation intersyndicale pour exiger un moratoire sur les suppressions d'emplois et le retrait du plan stratégique élaboré par l'administration. C.L.

UGICT

LE "JOUER COLLECTIF" DES BOUCHES-DU-RHÔNE

POUR LA NOUVELLE COMMISSION DÉPARTEMENTALE DE L'UGICT DES BOUCHES-DU-RHÔNE, LE PROGRAMME SE RÉSUME À TROIS IDÉES : ÊTRE SUR LE TERRAIN, À L'ÉCOUTE DES COLLÈGUES, ASSURER LA CONVERGENCE AVEC TOUS LES SALARIÉS.



PATRICK NOSETTO / MAXPPP

Comment construire une Cgt des ingénieurs, des cadres, des techniciens et des salariés qui soit à la fois leur Cgt et la Cgt ? La question a été débattue en amont du congrès de l'union départementale Cgt des Bouches-du-Rhône et s'est retrouvée au cœur de nombreuses interventions. Sur la base de plusieurs constats : l'importance numérique croissante de ces catégories, incontournable ; le fait également que, dans les élections de représentativité à venir, ces voix vont peser lourd, voire de façon décisive. Enfin, le sentiment d'un déficit d'efficacité au niveau de la coordination à échelle départementale. Un peu comme si la multiplicité des conflits d'entreprises, des situations en tension n'arrivait pas à se muer en dynamique collective. La décision de refonder la commission départementale de l'Ugict a participé de ces constats et, surtout, de la volonté de les dépasser. Ce qui est d'abord affaire de patience : « *On s'est donné le temps de rencontrer les organisations professionnelles, et cela a permis une conférence départementale riche d'une représentation diverse : construction, cheminots, Fapt,*

territoriaux et la Fédération des sociétés d'études, dont je suis issu. Avec un constat insatisfaisant quant à la parité, ce que nous sommes résolus à faire évoluer au plus vite. » Ingénieur informaticien en études et développement, salarié chez Euriware, filiale d'Areva, Emmanuel Bianchi a été au centre de ce processus qu'il a eu à cœur de mener en y associant le maximum de structures de la Cgt.

Construire l'Ugict, c'est conduire un changement

« Si l'on veut faire progresser l'Ugict au sein de la Cgt, sur le terrain, cela passe par un bon équilibre entre d'abord la prise en compte de spécificités revendicatives, ensuite un changement de regard des syndicats généraux sur la légitimité de ces spécificités et, enfin, ou plutôt corrélativement, la mise en convergence de ces revendications spécifiques avec celles des autres salariés. » De ce point de vue, les priorités revendicatives qui ont été débattues lors de la conférence départementale permettent de travailler : « *On a vu sans surprise émerger les questions de charge et de temps de travail, celles qui sont liées à l'égalité*

professionnelle et à la lutte contre les discriminations, singulièrement syndicales. Ce dernier point a beaucoup rassemblé dans la mesure où, pour nos collègues, l'exercice syndical reste un acte à haut risque, ce qui pèse d'autant plus sur leurs choix et leur engagement. » La situation des jeunes – stagiaires, alternants – est également revenue dans nombre d'interventions. « *L'intérêt de ces priorités, commente Emmanuel Bianchi, c'est qu'elles nous permettent d'articuler notre travail et nos interventions avec les collectifs dédiés de l'union départementale, par exemple le secteur organisation ou le secteur droit, libertés et action juridique. »*

Forte de ces priorités, la commission départementale a engagé un plan de rencontre avec les commissions exécutives des unions locales, en lien avec l'UD. « *C'est une étape incontournable, estime Emmanuel. Les UL sont les UL des syndicats, et c'est justement là que nous pouvons débattre des problèmes posés, exposer notre capacité à contribuer aux réponses, à inscrire notre commission dans la construction d'ensemble de la Cgt du département. C'est là que nous pouvons le faire en prise directe avec les entreprises en lutte, avec les syndicats qui d'ores et déjà réfléchissent aux élections. »* Un choix qui rencontre la nécessité d'une organisation des UL par bassin d'emploi, en lien avec la convergence des luttes contre la désindustrialisation du territoire engagée par l'UD. « *La structure – quelque structure que ce soit – ne vaut que si l'on est sur le terrain, si l'on fait vivre le débat avec les salariés et si l'on fait converger les revendications des uns avec celles des autres. »*

Une recette qu'Emmanuel a eu l'occasion d'expérimenter à l'occasion d'une lutte contre une restructuration sous forme de vente. « *Nous avons discuté avec tous, soumis au débat un contre-projet industriel, articulé la défense des salariés comme personnes et celle de l'entreprise comme bien collectif et enjeu de progrès. La Cgt est passée d'un score de 13 % aux élections du CE à 27 %.* » Un résultat qui devrait logiquement permettre que l'attention se focalise sur ce qui a permis de l'obtenir.

Louis SALLAY

DES AVANÇÉES ONT ÉTÉ GAGNÉES POUR MIEUX RÉGLEMENTER LE RECOURS AUX STAGES EN ENTREPRISE POUR LES ÉTUDIANTS. UNE ENQUÊTE AUPRÈS DES 18-34 ANS RÉVÈLE PAR AILLEURS LEUR LUCIDITÉ, LEURS FRUSTRATIONS ET LEUR COLÈRE...

STAGES LA GÉNÉRATION "COCOTTE-MINUTE" RASSURÉE?

La loi renforçant l'encadrement et la gratification des stages en entreprise pour les étudiants et les jeunes diplômés a été votée par l'Assemblée nationale, le 24 février, après d'âpres débats pour obtenir de réelles avancées. La gratification pour tout stage d'une durée d'au moins un mois n'a pas été actée, ni la garantie d'une gratification équivalente à 50 % du smic : elle reste fixée à 436 euros minimum par mois pour les stages de plus de deux mois. Une gratification sera néanmoins obligatoire dès qu'un stage dure plus d'un mois, et ce dès le premier jour. Les stagiaires auront également droit à des tickets-restaurant, à une prise en charge d'une partie de leurs frais de transports et devront être écartés des tâches dangereuses ou exigeant plus de présence à l'entreprise que celle des autres salariés. Les – trop peu nombreux – inspecteurs du travail pourront par ailleurs être sollicités et sanctionner pour «*travail dissimulé*» les entreprises qui utilisent les stagiaires au lieu d'embaucher. Dans ce cadre, les prud'hommes pourraient les contraindre à requalifier les conventions de stage en contrats de travail.

Des avancées revendicatives à confirmer

La Cgt et l'Ugict se félicitent d'avoir fait avancer un certain nombre de leurs revendications et propositions d'amendements – sur l'interdiction des stages de plus de six mois et des stages hors cursus universitaire, sur la limitation du nombre de stagiaire par entreprise ou du nombre de stagiaires par tuteur. Mais, alors que la loi va maintenant être débattue au Sénat, certains engagements attendent confirmation – les grandes entreprises pourraient par exemple ne pas être empêchées de compter jusqu'à 10 % de leurs effectifs en stagiaires... Il est aussi question de dégager 5,3 millions d'euros pour financer, dès 2015, les gratifications des étudiants stagiaires du secteur social, jusque-là exclu de tout dispositif; quant aux étudiants du secteur de la santé, ils ne sont toujours pas intégrés au système. La Cgt reste également vigilante sur le respect

du temps de travail des stagiaires et continue de demander des gratifications plus importantes et adaptées aux niveaux de qualification.

Ces avancées semblent en effet minimales pour redonner confiance et espoir à la jeunesse, alors qu'un questionnaire en ligne réalisé pour France Télévision par les sociologues Cécile Van de Velde et Camille Peugny⁽¹⁾, toujours en cours et auquel plus de deux cent trente mille jeunes de dix-huit à trente-quatre ans ont déjà répondu, donne une image assez sombre – mais guère étonnante – de leur état d'esprit. Génération «perdue», «sacrifiée», «désillusionnée» : ils se définissent ainsi. Seulement un quart des 18-25 ans pensent que leur vie sera meilleure que celle de leurs parents, et 45 % qu'elle sera pire. Ils sont même 43 % à penser que la situation s'aggravera encore pour leurs enfants. Malgré un niveau d'études supérieur à celui de leurs aînés au même âge, ils sont majoritairement certains d'être touchés par le déclassement, la

précarité ou le chômage, quand ce n'est pas déjà le cas. Les trois quarts (70%) des jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans (contre 53 % en 2006) estiment que la société française ne leur donne pas les moyens de montrer de quoi ils sont capables : la méritocratie se basait sur un contrat moral auquel ils ne croient plus (pour 61%). La frustration et la rancœur face au manque de reconnaissance gagnent du terrain, au point que les jeunes ne semblent plus envisager que deux options : l'exil – les trois quarts envisagent de partir à l'étranger s'ils sont dans

l'impasse en France, puisque même les diplômes ne garantissent plus avec certitude un parcours professionnel à la hauteur de leur attentes – ou la révolte : pour un jeune sur deux, les générations précédentes sont en partie responsables de leur non-insertion. Et 60 % des jeunes qui travaillent estiment ne pas être payés à la hauteur de leurs qualifications. Pour les deux sociologues, l'enquête révèle en réalité que les jeunes sont individualistes faute de pouvoir croire en la société et au fait que l'intérêt général reste encore une valeur partagée. Mais ils expriment aussi leur conviction (à 77 %) que, sans solidarité, on ne peut s'en sortir dans la vie... Rappelant que «la jeunesse» ne constitue pas un groupe social homogène, elles notent cependant que l'on pourrait parler de «génération Cocotte-Minute», relativement imprévisible... ▶

Valérie GÉRAUD

(1) Enquête «Génération quoi?» <www.generationquoi.fr>.



UGICT

Calendrier

• Ugict-Cgt

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 2014 au Beffroi de Montrouge, à Paris. Ce congrès est organisé par l'association Additra (Addictions 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 17^e Congrès de l'Ugict-Cgt aura lieu du 20 au 23 mai à Dijon, au Palais des Congrès. Le bilan d'activité de l'Ugict-Cgt est d'ores et déjà en ligne à l'adresse suivante : <bilan.reference-syndicale.fr>.

• Sociologie

Les XIV^e Journées internationales de sociologie du travail auront lieu du 17 au 19 juin, à Lille. Elles auront pour thème : «Les marges du travail et de l'emploi, formes, enjeux et processus.»

• 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>.

• Société

Les 7^{es} rencontres Jeunes et Sociétés en Europe et autour de la Méditerranée, organisées par le Gresco, auront lieu à Poitiers, les 22, 23 et 24 octobre 2014. Elles s'intéresseront aux jeunes migrants, qu'ils viennent du Sud ou d'autres pays européens pour s'installer dans l'Union (<<http://gresco.labo.univ-poitiers.fr/spip.php?rubrique116>>).

Formation

• Web

L'Ugict-Cgt organise, du 5 au 7 mai 2014 à Montreuil, un stage sur la communication Web : construire et gérer un site avec <reference-syndicale.fr>. Objectifs de ce stage : appréhender les grandes tendances de la communication Web, se familiariser avec certains outils comme les réseaux sociaux, savoir faire vivre un site Web au service de l'activité syndicale.

• 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.

Calendrier des formations

Pour consulter le calendrier de l'ensemble des formations proposées par l'Ugict-Cgt et s'inscrire à une session, se connecter à une seule adresse : <www.ugict.cgt.fr/ugict/formation>. Contact : <formation.syndicale@ugict.cgt.fr>.

la revue des revues

Economie «L'état de l'économie en 2014», un grand classique de la revue *Alternatives économiques*, vient d'être publié. Si l'année en cours devrait être marquée par une reprise de l'économie, cette amélioration ne suffira probablement pas, souligne Guillaume Duval dans un éditorial, «à marquer une avancée significative sur la voie d'une sortie de crise, en France et en Europe». Après une présentation des grandes dates de 2014, ce hors-série, réalisé en collaboration avec l'Ofce, est construit autour de cinq thématiques : les politiques publiques, l'Europe, la société, la mondialisation et l'environnement. Hors-série, n° 100, deuxième trimestre 2014.

Mondialisation «Le triomphe programmé du modèle américain» : c'est ainsi que la revue *Le Débat* présente son numéro consacré aux négociations entre l'Union européenne et les Etats-Unis, en vue d'un abaissement des barrières douanières de part et d'autre de l'Atlantique. «*L'enjeu est capital, étant donné la puissance des partenaires. [Et] à bien des égards, l'avenir de l'Europe est appelé à dépendre du résultat de ces négociations.*» Revue *Le Débat*, éditée par Gallimard, n° 178, janvier-février 2014.

Géopolitique Dans son dernier numéro, la revue *Hérodote* s'intéresse à la City de Londres. Surprenant ? Pas si l'on tient compte des arguments de l'auteur de l'article, Vincent Piolet : «*Une approche géopolitique des conflits entre institutions financières, explique-t-il, amène à se poser la question du contrôle de la finance mondiale*» et, par conséquent, de ses lieux de pouvoir. En l'occurrence, de la City, première place financière mondiale. Une étude qui, très vite, nous conduit sur le chemin des paradis fiscaux, où «*chaque puissance dispose de territoires prêts à lui vendre une souveraineté de complaisance*». «*Enjeux géopolitiques de la première place financière mondiale*», *Hérodote*, n° 131, quatrième trimestre 2013.

Histoire «*Nous savons maintenant qu'il est tout aussi dangereux d'être gouverné par l'argent organisé que par le crime organisé.*» Lorsque Roosevelt s'exprime ainsi, en 1936, lors du célèbre discours de Madison Square Garden à New York, son petit-fils, cinq ans, vit à la Maison Blanche. Presque quatre-vingts ans plus tard, Curtis Roosevelt a accordé un entretien à la revue *XXI*: il témoigne de la vie familiale bouleversée par la crise financière et du combat âpre de son grand-père contre les excès de la finance, après le krach de 1929. Revue *XXI*, n° 25, hiver 2014.

ÉGALITÉ

PARITÉ FEMMES/HOMMES: LA LONGUE MARCHE...

UNE JOURNÉE DE CONSTRUCTION REVENDICATIVE CONSACRÉE
“À LA CONQUÊTE DE L’ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES”. PLUSIEURS
ATELIERS ONT PERMIS D’ÉCHANGER SUR LES AXES
ET LES MOYENS D’ACTION AUTOUR DE CET ENJEU.

Vous les avez entendues, toutes ces petites phrases : “Les filles préfèrent les lettres” ou “Aujourd’hui, les nouveaux pères sont de plus en plus impliqués dans les tâches domestiques.” Oui, ils s’impliquent six minutes de plus qu’il y a vingt-cinq ans...» Caroline de Haas, militante syndicale et associative (Osez le féminisme!), ouvre la journée du 27 février sur la parité femmes/hommes, organisée par la commission départementale de l’Ugict de Paris dans les locaux de la Bourse du Travail. Les chiffres suffisent à eux seuls à focaliser l’attention de la salle : 27% de différence de salaire entre les femmes et les hommes, 33% sur la catégorie des cadres... alors que l’égalité professionnelle est inscrite dans la loi depuis 1972. De plus, un tiers des femmes travaillent à temps partiel, 50 % des femmes travaillent dans 15 % de métiers et, à l’heure de la retraite, la différence de pension

est de 600 euros environ entre les deux sexes⁽¹⁾. Une réalité professionnelle qui doit être complétée par une autre, criminelle : soixante quinze mille femmes adultes sont violées chaque année, «deux cents femmes par jour», martèle Caroline de Haas. Ce sujet percuté nos imaginaires. Il y a un décalage entre l’imaginaire collectif et la réalité. Pourquoi a-t-on tant de mal à faire évoluer les droits des femmes ? Les stéréotypes sont partout autour de nous. D’où un traitement différencié entre les sexes et un conditionnement qui commence dès l’enfance. Puis des usages inscrits dans les entreprises, comme le congé de maternité, par exemple, qui pénalise souvent les mères à leur retour. «Mais que représentent seize semaines d’arrêt sur une carrière de quarante-deux ans ?» insiste la militante. «Faire l’égalité suppose un vrai bouleversement», conclut-elle, en préconisant le remède appliqué par la Suède où la parité est un combat bien plus avancé qu’ailleurs : la formation des ministres sur ce thème, trois fois par an. Les entreprises, les organisations syndicales et les

salariés auraient, eux aussi, tout à gagner à se former pour déconstruire ces schémas de différenciation incrustés dans les mentalités, les droits et les salaires.

C’est sur le thème de «l’égalité professionnelle et salariale» que Rachel Silvera lui succède. L’économiste et chercheuse au Cnrs évoque «des avancées incontestables», comme la progression de l’activité des femmes en dépit du fort taux de chômage, les percées scolaires des filles, ou une nette progression dans les emplois cadres et vers les métiers dits «masculins». Autre point positif : si les modes d’accueil des enfants sont encore insuffisants, ils sont nettement supérieurs à ceux de la plupart des autres pays européens. Mais des inégalités persistent, et notamment le surchômage féminin, la ségrégation professionnelle, l’impossibilité pour les femmes de percer le plafond de verre, la précarité et les temps partiels subis, l’inégalité des salaires et de la retraite...

Des pistes pour progresser

Finalement, Rachel Silvera note qu’il existe une différence en défaveur des femmes qu’elle estime à 25 %. Elle en a d’ailleurs fait un ouvrage : *Un quart en moins – Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires* (paru le 6 mars 2014, éditions La Découverte). Elle propose trois leviers d’action imageés : ...

(1) Un écart salarial mensuel net de plus de 800 euros entre les cadres (lire page 34).

... «la photo», «le film» et «le film en 3D». La première reprend l'axiome: un salaire égal pour un travail égal. L'équation est-elle appliquée? C'est la question à aborder en priorité dans les accords d'entreprise. Quels indicateurs sont pris en compte? Pour quels éléments de salaire? Tous ces aspects (salaire de base? Part variable? Primes et bonus? Avantages en nature?) doivent évidemment être détaillés et connus des représentants syndicaux. Le deuxième aspect sur lequel les militants doivent investir et que l'économiste a intitulé «le film» traite des différences d'avancement, de la prise en compte des interruptions sur ces carrières. Il est complété par une étude de la trajectoire professionnelle passée avec une comparaison des autres parcours. La «méthode François Clerc»⁽²⁾ représente un axe de réflexion intéressant. Enfin, «le film en 3D» doit s'atteler à comparer des emplois différents si les travaux exercés ont la même valeur. Il est nécessaire de s'interroger sur la valeur du travail pour reformuler l'équation: à travail de valeur égale, salaire égal. Le rôle des classifications doit permettre une valorisation réelle de l'emploi.

Certes, «le contexte économique est très défavorable. Mais de plus en plus de ressources juridiques existent», souligne Michel Miné⁽³⁾, juriste et professeur de droit du travail. Néanmoins, «le droit est en avance sur le niveau moyen des mentalités». Souffrance, harcèlement et inégalités sont autant de sujets traités par la jurisprudence, dans l'entreprise et hors entreprise. Il faut s'en saisir. Ce travail sur les situations comparées permettra d'éviter surtout un écueil de taille: s'en tenir à des déclarations d'intention de l'employeur...

Claire PADYCH

(2) Méthode mise en place pour démontrer la discrimination syndicale.

(3) Auteur de *La Mobilisation du droit pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi*, 3^e édition, Emergences éd.



ERIC AUDRAS / MAXPPP

ÉGALITÉ TRAVAILLER SUR LES CLASSIFICATIONS

TROIS ATELIERS (SALAIRS, CARRIÈRES ET ARTICULATION DES TEMPS ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE) ONT PERMIS AUX MILITANTS D'ÉCHANGER, À PARTIR DE QUESTIONS PRÉPARÉES PAR LES ORGANISATEURS EN AMONT.

Au sein de l'atelier «salaires», Jean-Luc Molins, secrétaire national de l'Ugict, a orienté la discussion à partir de chiffres éloquents. Ainsi, il y a 25 % de salariées cadres à Paris, mais leur salaire mensuel net moyen est de 3 130 euros contre 4 288 euros pour les hommes, soit un écart mensuel net de plus de 800 euros. Pour une égalité salariale, il faudrait augmenter de 33 % le salaire des femmes car, sur une carrière de quarante-deux ans, ces 800 euros représentent tout de même... plus de 400 000 euros. Ce différentiel induit des taux de cotisations plus faibles: en 2011, la retraite globale moyenne des femmes représente 72 % de celle des hommes grâce aux droits dérivés dont elles bénéficient. Hors réversion et accessoires, la retraite des femmes correspond à 58 % de celle des hommes. Enfin,

l'écart du montant annuel de retraite complémentaire Agirc est de plus de 5 000 euros entre les deux sexes.

Pour progresser vers une égalité, il est nécessaire d'augmenter le taux de féminisation dans l'encadrement. Les représentants syndicaux doivent insister sur la nécessaire mixité des recrutements qui conditionneront les carrières. Ils doivent aussi travailler sur les classifications par l'appréciation de la valeur du travail, déterminer précisément la structure de la rémunération (qui est un facteur discriminant qui s'ajoute aux autres): quelles primes? Quels compléments de salaire? Il est aussi indispensable de demander des actions concrètes sur l'organisation du travail, comme le «droit à la déconnexion», l'accès au temps partiel pour les cadres ou la fin des réunions après 17 heures. Outre un travail sur les rattrapages pour résorber les inégalités sur les salaires actuels et sur l'organisation du travail et du service, il faut une démarche active au sein des filières: les jeunes femmes représentent 57 % des étudiants en université, mais sont 43 % seulement en classes préparatoires aux grandes écoles (Cpge). Toutefois, si les Cpge économiques et commerciales comptent 55 % d'étudiantes – un net progrès –, il est temps de promouvoir les filières scientifiques (30,5 % dans les Cpge scientifiques et 26 % dans les écoles d'ingénieurs). C.P.

Journées d'étude

«La CD Ugict organise deux journées d'étude par an. L'égalité fait partie des orientations de la Cgt, mais lorsque cette journée a été décidée, nous ne pensions pas que nous serions autant en phase avec l'actualité», indique Gentiane Thomas, qui s'est beaucoup impliquée dans cet événement. Il a attiré une cinquantaine de personnes pendant les vacances scolaires, dont certaines étaient venues d'autres régions. Dix-huit hommes étaient présents, «une autre réussite, car l'égalité concerne tout le monde! La progression du droit des femmes permet un meilleur équilibre». Intarissable sur cette question, la militante s'est aussi appuyée sur l'aide d'autres militants, et notamment de Marie-Pierre Zuber et de Benoît Martin, animateurs de la CD, ainsi que de Patrick Picard, secrétaire général de l'UD-Cgt Paris, qui est intervenu au cours de la journée.

Fonction publique territoriale

Les chèques-cadeaux constituent-ils une mesure sociale ?

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur permettent-elles aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics de décider de l'octroi de chèques-cadeaux ?

Edoardo MARQUÈS

Un parlementaire interrogeait récemment la ministre chargé de la Fonction publique sur la possibilité, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, de distribuer à leurs agents, notamment à l'occasion des fêtes de fin d'année, des chèques-cadeaux. Il lui demandait, plus précisément, si les dispositions légales et réglementaires en vigueur permettent aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics de décider de l'octroi de telles prestations. Dans l'affirmative, il lui demandait alors si ces prestations peuvent bénéficier à l'ensemble des agents de la collectivité, et dans quelles conditions ; notamment, si les agents susceptibles de bénéficier de ces prestations doivent, de la même façon que pour les «Ticket-Restaurant», participer à leur financement et si le montant des chèques-cadeaux peut être uniforme ou s'il doit nécessairement varier en fonction de la situation personnelle des agents. Il lui demandait enfin s'il existe un montant maximum par agent.

Dans sa réponse⁽¹⁾, la ministre rappelait que la définition de l'action sociale est inscrite à l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, selon lequel «*l'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles*». L'attribution de chèques-cadeaux ou de bons d'achat au titre de l'action sociale n'apparaît donc pas, par nature, contraire à ces principes.

Aussi, l'assemblée délibérante de chaque collectivité qui, en application des dispositions de l'article 88-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, détermine le type des actions et le montant des dépenses que la collectivité entend engager pour la réalisation

des prestations d'action sociale peut-elle décider d'attribuer le cas échéant des chèques-cadeaux à ses agents.

SI L'OCTROI DE CHÈQUE-CADEAUX EST POSSIBLE DANS DES CONDITIONS QUI GARANTISSENT LEUR VOCATION SOCIALE, UN DISPOSITIF DE REMISE SYSTÉMATIQUE ET D'UN MONTANT UNIFORME DE CHÈQUES-CADEAUX À TOUS LES AGENTS APPARAÎT PLUS DISCUSABLE AU REGARD DE LA QUALIFICATION DE PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE

Toutefois, précise la ministre, l'octroi de chèques cadeaux et de bons d'achat doit répondre à certaines conditions. En effet, dans son avis du 23 octobre 2003 relatif à la Fondation Jean-Moulin du ministère de l'Intérieur, le Conseil d'Etat précisait que la qualification d'action sociale ne peut être retenue que si les prestations «*présentent des caractéristiques garantissant leur vocation sociale et les distinguant des prestations à caractère marchand; ce qui suppose notamment qu'elles ne se bornent pas à offrir des services disponibles et aisément accessibles, en termes de localisation et de prix, sur le marché et que leurs conditions d'octroi et de tarification les rendent accessibles à l'ensemble des agents, en particulier ceux à revenu modeste*».

Dans le même avis, le Conseil d'Etat estimait que la gestion de l'arbre de Noël figurait parmi les éléments les plus traditionnels de l'action sociale de l'Etat. Bien que concernant la fonction publique de l'Etat, cet avis est tout à fait transposable à la fonction publique territoriale. L'attribution de chèques-cadeaux aux agents d'une collectivité à l'occasion de l'arbre de Noël ou de la rentrée scolaire s'inscrit dans le cadre juridique précité. Ces chèques-cadeaux ouvrent droit en principe à une gamme de produits destinés aux enfants ou, pour la rentrée sco-

laire, réservés à l'achat de fournitures scolaires. En application des dispositions de l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 : «*sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale*». Si l'octroi de chèques-cadeaux est possible dans des conditions qui garantissent leur vocation sociale, un dispositif de remise systématique et d'un montant uniforme de chèques-cadeaux à tous les agents apparaît plus discutable au regard de la qualification de prestations d'action sociale.

TOUTE PRESTATION N'OBÉISSANT PAS À UNE JUSTIFICATION D'ORDRE SOCIAL CONSTITUE UN AVANTAGE EN NATURE SOUMIS À IMPÔT ET À COTISATIONS

En effet, les juridictions administratives caractérisent l'action sociale en fonction de la prise en considération de la situation sociale, économique et familiale de chaque agent⁽²⁾. Aussi, lorsque les chèques-cadeaux ne sont rattachés à aucun événement particulier et sont remis indistinctement à l'ensemble des agents d'une collectivité sans conditions tenant à la situation personnelle ou familiale des intéressés, ces prestations présentent, *a fortiori* si leur montant est élevé⁽³⁾, un risque d'être requalifiées par le juge administratif en complément de rémunération au sens des dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984. Les compléments de rémunération sont soumis au principe de parité entre la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'Etat, et la collectivité ne saurait les instaurer en l'absence de tout cadre législatif ou réglementaire. ▲

(1) Réponse à la question écrite de Philippe Meunier, n° 21032, par la ministre chargée de la Fonction publique, publiée au *Journal officiel de l'Assemblée nationale* du 12 novembre 2013, p. 11860.

(2) Cour administrative d'appel de Douai, 27 mars 2012, requête n° 10DA01514.

(3) Cour administrative d'appel de Douai, 12 juillet 2010, requête n° 10DA00611.

droits

Loi du 5 mars 2014

Des nouveautés sur la démocratie sociale dans l'entreprise

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Affiliation confédérale pour le calcul de la représentativité. Lors du dépôt de la liste, le syndicat peut indiquer son affiliation à une organisation syndicale.

A défaut d'indication, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience (art. 2122-3-1) ⁽¹⁾.

Désignation et mandat du délégué syndical (DS). Transposition dans le Code du travail de diverses décisions de la Cour de cassation :

- consécration de la jurisprudence de la Cour de cassation du 27 février 2013 selon laquelle tout syndicat représentatif peut désigner un DS même s'il ne dispose d'aucun candidat ayant obtenu personnellement 10 % des voix au premier tour des élections. Dans ce cas, le syndicat le choisit parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement (art. L2143-3) ;
- le mandat du DS prend fin au plus tard lors du premier tour des élections professionnelles (art. L2143-11) ⁽²⁾ ;
- le candidat doit avoir obtenu au moins 10 % des voix sur son nom, en tant que membre titulaire ou suppléant dans les collèges dans lesquels il se présente (art. L2143-3) ;
- possibilité, par accord collectif, de désigner un DS au sein d'un établissement

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale apporte un certain nombre de modifications concernant le droit syndical et les institutions représentatives du personnel (article 17 de la loi).

Michel CHAPUIS

regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles d'engendrer des revendications communes et spécifiques (art. L2143-3) ⁽³⁾.
Désignation du représentant syndical (RS) au CE. Désormais, pour pouvoir désigner un RS au CE dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'organisation syndicale doit être représentative dans l'entreprise ou l'établissement (art. L2324-2).

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Un délai minimum de quinze jours est désormais requis entre l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral et la première réunion de négociation avec les organisations syndicales (art. L2314-3).

Dans le cas du renouvellement de l'institution, ce délai est porté à quarante-cinq jours avant l'expiration des mandats des délégués ou membres du CE en exercice (art. L2324-4).

En cas d'échec de la négociation du protocole d'accord préélectoral, de saisine de l'administration pour arbitrage, ou à propos de la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct ou de la détermination du nombre d'établissements distincts, lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur, le processus

électoral est suspendu jusqu'à la décision administrative, et les mandats des élus en cours sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. Ces dispositions concernent les délégués de site (art. L2312-5), la répartition du

personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories (art. L2314-11 et L2324-3), le caractère d'établissement distinct (art. L2314-31 et L2322-5), le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements (art. L2327-7).

La double condition de majorité s'applique pour les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (art. L2314-23 et L2324-21), la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés (art. L2314-12), la répartition des sièges de DP et des membre du CE dans les entreprises de travail temporaire (art. L2314-13 et L2324-7).

Le nombre des DP peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales (art. L2314-1 modifié). La double condition de majorité s'applique également.

TRANSPARENCE DES COMPTES DU CE

Tous les CE sont tenus d'établir des comptes annuels selon des modalités définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables :

- comptabilité ultrasimplifiée pour le CE dont les ressources n'excèdent pas un seuil fixé par décret, *a priori* 153 000 euros. Tenue d'un livre retraçant chrono-

(1) Application au 1^{er} janvier 2015.

(2) Soc., 22 sept. 2010.

(3) Soc., 10 nov. 2010.

logiquement le montant et l'origine des dépenses et des recettes, assorti de l'établissement annuel d'un état de synthèse simplifié (application au 1^{er} janvier 2015) ;

- simplifiée pour le CE dont le nombre de salariés, les ressources annuelles et le total du bilan ne dépassent pas, à la date de clôture de l'exercice, pour au moins deux de ces trois critères, des seuils fixés par décret (art. L2325-45 et L2325-47 nouveaux – application au 1^{er} janvier 2015) ;
- comptabilité de droit commun pour les autres CE. Ils devront faire certifier leurs comptes en nommant au moins un commissaire aux comptes et un suppléant, distincts de ceux de l'entreprise. Le coût de la certification est pris en charge par le CE sur son budget de fonctionnement (application au 1^{er} janvier 2016).

Le CE doit fournir une comptabilité consolidée lorsque l'ensemble constitué par lui et les entités qu'il contrôle (notamment dans le cadre de ses activités sociales et culturelles) dépasse deux des trois critères ci-dessus (application au 1^{er} janvier 2016).

Les comptes sont arrêtés selon les modalités prévues par le règlement intérieur, par les membres du CE désignés par lui au sein de ses membres élus. Ils sont ensuite approuvés par les membres élus du CE réunis en séance plénière (réunion *ad hoc* portant sur ce seul sujet et faisant l'objet d'un procès-verbal spécifique). Tous les documents nécessaires doivent être envoyés aux membres du CE au plus tard trois jours avant la réunion.

Obligation d'établir un rapport présentant des informations qualitatives sur les activités et la gestion financière de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du CE et les salariés de l'entreprise. Il est présenté lors de la réunion *ad hoc* du CE sur les comptes du comité. Les modalités d'établissement de ce rapport sont prévues par le règlement intérieur du comité. Le contenu du rapport varie selon l'importance du CE et sera précisé par décret.

Quelles que soient ses ressources, le comité fournit des informations sur les transactions significatives qu'il a effectuées ; elles doivent figurer dans l'annexe des comptes ou dans le rapport qualitatif. Le commissaire aux comptes du CE dispose d'un droit d'alerte lorsqu'il relève des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité. Un décret doit préciser les modalités de ce dispositif (application au 1^{er} janvier 2016). Désignation obligatoire d'un trésorier. Conservation des documents et pièces comptables pendant dix ans.

Le CE porte le tout à la connaissance des

Bibliographie

Michel Miné et Daniel Marchand, *Le Droit du travail en pratique*, Eyrolles, Paris, 26^e édition, février 2014, 702 pages, 34 euros.

salariés de l'entreprise par tout moyen. Création d'une commission des marchés pour les plus gros CE qui dépassent deux des trois critères cités plus haut : choix des fournisseurs et prestataires du CE. Le montant des marchés concernés est fixé par décret. Les modalités de fonctionnement de cette commission sont fixées par le règlement intérieur du comité. Les membres de cette commission sont désignés parmi les membres titulaires du CE.

Comité central d'entreprise. Les dispositions du Code du travail sur l'établissement et le contrôle des comptes du CE seront applicables au Cce dans des conditions fixées par décret.

Le Cce devra se doter d'un règlement intérieur pour fixer les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Droit d'opposition patronale. Les organisations d'employeurs ont un droit d'opposition à l'extension d'un accord conclu au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel (art. L2261-19 modifié). Un accord ne pourra pas être étendu s'il a fait l'objet d'une opposition de la part d'une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations d'employeurs représentatives. Le nombre de salariés est attesté par un commissaire aux comptes dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Un accord de branche (ou interprofessionnel) qui aura fait l'objet d'une opposition patronale ne pourra donc pas être étendu à l'ensemble des employeurs et salariés de la branche mais restera applicable aux entreprises adhérentes en sa qualité d'accord collectif non étendu.

Restructuration des branches. La loi attribue au ministre du Travail des pouvoirs en matière de restructuration des branches professionnelles (élargissement, fusion). L'objectif est d'en réduire le nombre. Il peut aussi refuser d'étendre une convention collective et ses avenants pour les branches où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle patronale représentative et dont les caractéristiques, eu égard notamment à leur taille limitée et à la

faiblesse du nombre d'entreprises, des effectifs salariés et des ressources disponibles pour la conduite de la négociation ne permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable.

REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

Critères de représentativité : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancianité minimale de deux ans appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, influence « *prioritairement caractérisée par l'activité, l'expérience et l'audience* ». L'audience repose sur le nombre d'entreprises adhérentes à jour de leur cotisation (au minimum 8 %). Première mesure de la représentativité patronale prévue pour 2017. Ensuite elle s'effectue tous les quatre ans.

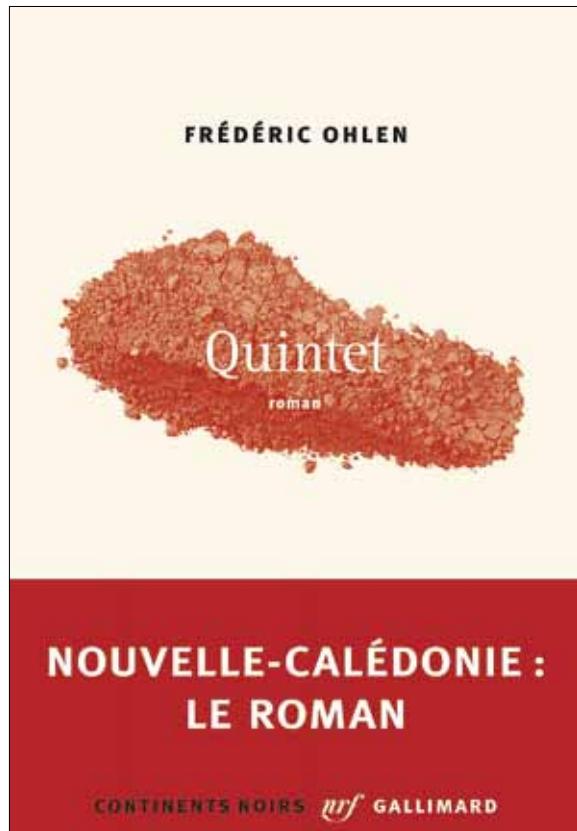
Conditions de reconnaissance au niveau de la branche : disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche, regrouper un nombre d'entreprises adhérentes à jour de leur cotisation représentant au moins 8 % de l'ensemble des entreprises qui adhèrent à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche satisfaisant à certains critères de représentativité et ayant fait une déclaration de candidature. C'est au commissaire aux comptes d'attester ce nombre d'entreprises.

Conditions de reconnaissance au niveau national et interprofessionnel : outre les critères de représentativité précédés, disposer d'organisations adhérentes représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services, regrouper un nombre d'entreprises adhérentes à jour de leur cotisation représentant au moins 8 % de l'ensemble des entreprises qui adhèrent à des organisations professionnelles d'employeurs et ayant fait une déclaration de candidature. C'est au commissaire aux comptes d'attester ce nombre d'entreprises.

Conditions de reconnaissance au niveau national et multiprofessionnel : remplir les conditions listées par la loi, notamment disposer d'organisations adhérentes représentatives dans au moins dix branches professionnelles relevant soit des activités agricoles, soit des professions libérales, soit de l'ESS (économie sociale et solidaire), et ne relevant pas du champ couvert par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives aux niveaux national et interprofessionnel.

CONTINENT NOIR/ PARUTION

LA NOUVELLE-CALEDONIE DE FRÉDÉRIC OHLEN



En novembre dernier (*Options* n° 591), nous évoquions ici même la force révélatrice de l'exposition « Kanak, l'art est une parole », laquelle, au musée du quai Branly, permettait, au moyen d'une multitude d'objets cultuels ou prosaïques, d'enfin saisir la richesse spirituelle d'un peuple longtemps méprisé et méconnu. Voici qu'à présent est publié ce qu'il faut bien nommer « le » roman de la Nouvelle-Calédonie, *Quintet*, de Frédéric Ohlen. Né là-bas il y a cinquante-neuf ans, auteur d'un grand nombre de nouvelles, de recueils poétiques, fondateur des Editions l'Herbier de feu, considéré à juste titre comme l'une des voix majeures de l'Océanie actuelle, Frédéric Ohlen, dans ce premier roman qui est un coup de maître, fruit d'un mûrissement lent et d'une écriture souveraine, retrace en tous sens, par les vertus d'une imagination féconde mise au service de la véracité historique, les commencements, au xix^e siècle, de ce qui deviendra la Nouvelle-Calédonie, quand la France, en 1853, sur ordre de « Napoléon le petit », va prendre possession du territoire et que sera fondé Port-de-France, plus tard Nouméa. Pour l'heure, cent cinquante âmes, un fort et un hameau, convoités par le chef kanak Kuindo... Cinq figures occupent le devant du tableau, sur fond de nature hostile. Il y a Maria, sage-femme venue de Hambourg ; Heinrich Ohlen, aïeul de l'auteur, qui crée une école laïque au nez et à la barbe des missionnaires et recrute M. Gustin, instituteur natif de Namur ; le traîne-sabre de Rieu et Fidely, un jeune Kanak qui prendra la fuite... Ecriture d'audace, de prose ample, lyrique, dans une langue verveuse et âpre, swinguée par à-coups et qui vous hante durablement. Un classique précoce qui fonde une identité.

Jean-Pierre LÉONARDINI

• GALLIMARD, COLLECTION "CONTINENTS NOIRS", 368 PAGES, 21,50 EUROS.

PARIS/ FESTIVAL L'IMAGINAIRE DES FEMMES AUSSI

Pour sa dix-huitième édition, le Festival de l'imaginaire, conçu et réalisé par la Maison des cultures du monde, a décidé, autant que faire se peut, de célébrer d'abord les femmes, car « *porteuses d'expériences variées, de parcours différents et dotées de voix diverses qui surprendront* ». C'est ainsi, par exemple, que le 7 mars, jour inaugural de la manifestation, on a pu goûter l'art des chanteuses de Corée Lee Chun-hee et Yoo Ji-suk, « trésors vivants » en leur pays, expertes en Arirang (le mot signifiant « Mon bel amour » ou « Mon grand amour ») qui caractérise des centaines de chansons villageoises formant le répertoire du minyo, aux modulations nostalgiques et désespérée. Les 17 et 18 mai, ce sera le chant des Irianiennes, avec Pantea Alvandipur (art vocal de l'époque qajare) et Maede Tabatabai Niya (musique persane d'aujourd'hui). Les hommes, néanmoins, ne sont pas exclus, notamment grâce aux chants et danses des pygmées Aka, qui se produiront les 24 et 25 mai au musée du quai Branly.

• JUSQU'AU 1^{ER} JUIN, TÉL. LOC. : 01 45 44 72 30,
<WWW.FESTIVALDELIMAGINAIRE.COM>.

SORTIES FILMS

Se battre

JEAN-PIERRE DURET
& ANDREA SANTANA (FR)

Un documentaire social sans pathos, tourné à Givors, qui donne à voir et entendre des travailleurs pauvres, soit ceux dont les conditions de survie sont volontiers niées. De l'aide grâce au Secours populaire, du rapport au travail et de l'espoir malgré tout d'hommes et de femmes qui ne baissent pas les bras...

La cour de Babel

JULIE BERTUCCELLI (FR)
C'est le quotidien d'une classe d'accueil à Paris, où des adolescents venus d'ailleurs (Serbie, Libye, Chine, Irlande, Côte d'Ivoire, Sri Lanka ou Brésil) apprennent le français sous la houlette de Brigitte Cervoni, pédagogue admirable. Les espoirs, les projets, les désirs et les craintes de ces jeunes sont filmés à bout touchant, et ça touche au cœur.

Braddock America

JEAN-LOÏC PORTRON
& GABRIELLA KESSLER (FR)
Le documentaire a encore décidément la part belle avec cette visite commentée de la ville de Pennsylvanie, Braddock, qui fut la capitale de l'acier et n'est plus qu'une ville fantôme, dont les habitants expriment leur douleur d'aujourd'hui et leur fierté du passé, sauvagement écrasé par le talon de fer du capitalisme.

GRENOBLE/ MUSÉE DES DESSINS DU NORD ET UN REMBRANDT PRÊTÉ



Rembrandt Harmensz van Rijn (1606-1669),
«Autoportrait de l'artiste au chevalet», 1660,
Paris, musée du Louvre.

Le collectionneur grenoblois Léonce Mesnard léguait, en 1890, au musée de sa ville un fonds considérable de quelque cinq cent cinquante dessins exécutés avant 1800. Ces dernières années, le musée a exposé les feuilles italiennes et françaises. En ce moment, c'est au tour des œuvres sur papier issues des écoles du Nord d'être montrées : entre autres, deux dessins d'histoire de Jacob Jordaens et d'autres d'élèves de Rubens, tels Boekhorst, Quellinus ou Diepenbeck, ou encore des études de disciples de Rembrandt, comme Ferdinand Bol et Flick. Le Louvre, pour l'occasion, a prêté, de Rembrandt, l'admirable *Autoportrait de l'artiste au chevalet*. Le maître, coiffé de son bonnet de travail, y avoue ses traits d'homme vieillissant avec un sens impavide de la vérité.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 9 JUIN, MUSÉE DE GRENOBLE – 5, PLACE DE LAVALETTE, 38000 GRENOBLE, TÉL. : 04 76 63 44 44, <WWW.MUSEEDEGRENOBLE.FR>.

PARIS/ SHAKESPEARE 450 ANS SANS POUSSIÈRE

La Société française Shakespeare organise, avec pour partenaire le Théâtre de l'Odéon, une série d'événements autour de la figure et de l'œuvre du génie anglais né en 1564 (2014 voit le 450^e anniversaire de sa naissance). Comme il s'éteignait en 1616, l'année 2016 sera le quadricentenaire de sa mort. La célébration aura donc lieu sur trois ans. Au programme, pour commencer, des conférences : la première, « Pourquoi Shakespeare ? », sera prononcée, le 21 avril, par le poète Yves Bonnefoy, traducteur d'*Hamlet*, entre autres pièces ; des films ; une « master class » destinée à de jeunes comédiens, dirigée par Philippe Calvario, Vincent Dissez et Emeric Marchand ; des représentations théâtrales et d'opéras, des expositions, des tables rondes...

• DU 21 AU 27 AVRIL EN DIVERS LIEUX DE LA CAPITALE : LA SORBONNE, L'OPÉRA BASTILLE, L'ODÉON, LA COMÉDIE-FRANÇAISE... <SHAKESPEAREANNIVERSARY.ORG>.

ORSAY/ GRANDE DAME DES HISTOIRES DE BÊTES



Dame Felicity Lott.

Avis anticipé aux amateurs éclairés ! La grande soprano britannique Felicity Lott, qui a excellé dans des opéras de Mozart et Richard Strauss, devenue « Dame » après avoir été anoblie par la reine, donnera un concert exceptionnel au musée d'Orsay. Le programme de cette artiste francophone et francophile (en sa jeunesse, elle prit des cours de chant au conservatoire de Grenoble, lors d'une année passée en France en qualité d'assistante d'anglais) s'établira autour des Fables de

La Fontaine et d'autres histoires de bêtes, sur des musiques de Charles Lecocq, Jacques Offenbach, Charles Gounod, André Caplet, Maurice Ravel...

• CE SERA LE JEUDI 5 JUIN, À 20 HEURES, DANS L'AUDITORIUM DU MUSÉE D'ORSAY, TÉL. INF. : 01 40 49 48 14, <INFO@MUSEE-ORSAY.FR>.

GENÈVE/ MÉDITERRANÉE DES CORPS ET DES ESPRITS

Sous l'intitulé « Corps et Esprit », le musée d'Art et d'Histoire organise des « Regards croisés sur la Méditerranée », afin de « *révéler et magnifier le raffinement intellectuel, les croyances, ainsi que l'art de vivre des peuples d'Egypte, de Mésopotamie et du monde gréco-romain* », à travers une sélection d'œuvres exceptionnelles. La première partie est vouée à la représentation du corps humain, la seconde se cristallisant sur l'esprit. Ce jeu de regards est favorisé par les découvertes des archéologues genevois Edouard et Marguerite Laville. Cette exposition constitue une préfiguration de ce que pourraient être les espaces dédiés à l'archéologie dans le musée dûment rénové et agrandi.

• JUSQU'AU 27 AVRIL, AU MUSÉE D'ART ET D'HISTOIRE, RUE CHARLES-GALLAND 2, 1206 GENÈVE – CH, <INSTITUTIONS.VILLE-GENEVE.CH/FR/MAH/>.

EXPOSITION

L'IDÉAL SENSIBLE D'UN PEINTRE DE LA VIE QUOTIDIENNE

LE PETIT PALAIS RÉVÈLE EN PROFONDEUR L'ART DE CARL LARSSON (1853-1919), SURNOMMÉ "L'IMAGIER DE LA SUÈDE", CHANTRE DE L'INTIMITÉ FAMILIALE ET D'UNE NATURE AMOUREUSEMENT HABITÉE⁽¹⁾.



Carl Larsson, «Dans le jardin potager», aquarelle, 1883.

© NATIONALMUSEUM STOCKHOLM

Les Suédois considèrent généralement Carl Larsson comme le parfait représentant de leur culture, voulue paisible et harmonieuse, chaleureuse et humaniste. Jusqu'à nos jours, ce peintre demeure chez eux très populaire, car on peut lire en lui l'aspiration hypersensible et attendrie – souvent non loin de certaine mièvrerie – au bonheur intime dans la sphère domestique, au sein d'une nature bien peignée et toujours accueillante. Le Petit Palais, grâce à des prêts exceptionnels du Nationalmuseum de Stockholm et de la maison de l'artiste devenue musée à Sundborn (dans la province de Dalécarlie au centre du pays), présente, dans l'exposition justement intitulée «Carl Larsson, l'imagier de la Suède», cent vingt œuvres (aquarelles, peintures, estampes et meubles) qui permettent de prendre l'exacte mesure de son talent minutieux.

Qui est-il? Né le 28 mai 1853 à Stockholm dans une famille très modeste, Larsson est inscrit, dès ses treize ans, en qualité d'élève



© NATIONALMUSEUM STOCKHOLM

Carl Larsson, «Portrait de Selma Lagerlöf», craie et huile sur toile, 1902.

au cours préparatoire de l'Académie des beaux-arts de sa ville natale. En 1875, il devient dessinateur-reporter au *Ny Illustrerad Tidning*, alors l'hebdomadaire le plus couru en Suède. L'année suivante, il reçoit la médaille royale décernée par l'Académie, sans toutefois que lui soit allouée la bourse de voyage qui d'ordinaire accompagne cette distinction. Qu'à cela ne tienne : en 1877, il part pour Paris, alors le phare de la peinture en Europe. L'année 1878 le voit déprimé et sans le sou. Après avoir montré sans succès quelques œuvres au Salon et séjourné un peu à Barbizon – haut lieu du préimpressionnisme illustré par Corot, Millet et Théodore Rousseau, entre autres –, il décide de rentrer au pays.

Un tableau jugé licencieux au Salon

Retour en France en 1880. L'année suivante, il essuie un échec au Salon, en raison du caractère jugé licencieux de son tableau *le Peintre du roi*. En 1882, Larsson s'installe à Grez-sur-Loing (Seine-et-Marne) où s'est constituée une colonie de peintres anglo-saxons et scandinaves. Il y rencontre Karin Bergöö. Elle est suédoise et peint. Les voilà fiancés. Larsson obtient la médaille de troisième classe pour *Octobre et Novembre*, deux aquarelles. Le Nationalmuseum de Stockholm en

(1) Jusqu'au 7 juin, au Petit Palais, musée des Beaux-Arts de la Ville de Paris, avenue Winston-Churchill, 75008 Paris, tél. : 01 53 43 40 40.
Catalogue : 192 pages, nombreuses illustrations, 30 euros.



Parfait représentant de la culture suédoise, voulue paisible et harmonieuse, chaleureuse et humaniste.

Carl Larsson, «Esbjörn dans le coin étude», aquarelle, 1912.

acquiert deux autres, dont *Dans le Jardin potager*. En 1883, retour à Stockholm avec Karin pour leurs noces. En 1884, l'Etat français achète au Salon *la Pièce d'eau*, une aquarelle. Suzanne, premier enfant d'une nichée de huit, naît à Grez-sur-Loing. L'année d'après, en mai, retour à Stockholm, où Larsson organise, à l'Académie des beaux-arts, deux expositions collectives, «Des berges de la Seine» et le «Salon des opposants». Il découvre le village de Sundborn avant de montrer, à Paris, sa toile *le Peintre en*

plein air. En 1886, à Paris et en Italie, il étudie la peinture monumentale. On le nomme professeur à l'Ecole de peinture du musée des Beaux-Arts de Göteborg, et en 1887, à la galerie Georges Petit à Paris, il participe à une exposition internationale de peinture, ce qui le comble d'aise. «*La plus grande distinction que je puisse imaginer*», dit-il.

Larsson passe à Paris et à Grez-sur-Loing l'essentiel de l'année 1888. Son père, qu'il n'aimait pas, lui achète en octobre la maison baptisée «Lilla Hytnäs», dans le village de Sundborn, près de la ville de Falun, à deux cent trente kilomètres au nord de Stockholm. En 1889, il alterne les séjours en France et en Suède. Son *Triptyque Fürstenberg* lui vaut la médaille de première classe à l'Exposition universelle de Paris. Il retourne définitivement en Suède.

L'année 1891 lui est faste, car il remporte le concours pour le décor mural de l'escalier du Nationalmuseum de Stockholm. Son projet étant définitivement agréé, Larsson se rend à Rome et à Paris pour se perfectionner dans la technique de la fresque. Sa première exposition individuelle a lieu à Stockholm. Les fresques des murs latéraux de ...

Carl Larsson, «Le Peintre en plein air», huile sur toile, 1886.



... l'escalier d'honneur du Nationalmuseum sont en place à l'automne 1896. En 1897, à l'exposition « L'art et l'Industrie » de Stockholm, il montre une série de vingt aquarelles sous le titre *Notre maison*, ce qui va devenir, en son pays et en Allemagne, la source de sa célébrité familière par un côté résolument « *gemütlich* » (ce qui signifie, en allemand, « confortable, où l'on se sent bien »). Cette année-là, par malheur, se déclare la maladie des yeux qui va le handicaper jusqu'à la fin. L'année 1898 marque l'achèvement du plafond du foyer de l'Opéra de Stockholm, autre travail monumental à lui attribué.

Un album de délicate autocélébration ménagère

En 1899, publication de *Notre maison* (« *Ett hem* »), un bel ouvrage où les aquarelles sont reproduites en couleurs. En 1900, l'artiste reçoit la médaille de première classe à l'Exposition universelle de Paris où il présente son *Autoportrait au chevalet*. C'est aussi l'année de la naissance d'Esbjörn, ultime rejeton du couple Larsson. La famille nombreuse s'installe définitivement à Sundborn en 1901. L'année suivante, c'est, sous le titre *Les Larsson*, la publication d'un album de délicate autocélébration ménagère. En 1905, mort du fils aîné, Ulf, à l'âge de dix-huit ans. En 1906, c'est la parution de *Spardarvet, ma petite ferme* (« *Spardarvet, mitt lilla landtbruck* »). En 1907, il vient à bout d'une autre importante commande officielle, le plafond du foyer du Théâtre royal dramatique de Stockholm, qu'il orne d'une fresque nommée *la Naissance du drame*. En 1909, il rencontre un énorme succès en Allemagne avec la sortie d'un recueil comprenant des planches tirées de plusieurs de ses albums, collationnées sous le titre *Das Haus in der Sonne*. En 1910, il fait paraître l'album *Du côté du soleil* (« *At Solsidan* »). En 1911, c'est l'entrée d'un *Autoportrait* à la galerie des Offices de Florence. En 1913, Larsson publie à Noël l'album *les Enfants des autres* (« *Andras barn* »). 1916 est une année de déconvenue. Sa toile monumentale *le Sacrifice du solstice d'hiver*, destinée au hall supé-

Le peintre et Strindberg, longtemps amis, se fâchèrent à jamais lorsque l'écrivain flétrit, dans "Un livre bleu", l'hypocrisie conjugale du couple Larsson.

rieur de l'escalier du Nationalmuseum, à laquelle il s'était attelé depuis 1908, est rejetée sans appel – voir son *Modèle masculin* (1914), étude pour cette œuvre, où l'on voit de profil dans la nature un lutteur nu, pénis visible et casquette sur la tête. Carl Larsson, victime de sa maladie des yeux, s'éteint le 22 janvier 1919, quelques jours à peine après avoir mis la dernière main à son autobiographie, *Moi* (« *Jag* »), laquelle ne sera rendue publique qu'en 1931. Karin, son épouse, lui survivra neuf ans.

A l'énoncé des étapes de son existence, on se dit que Carl Larsson, mis à part

ses déconvenues dans sa carrière de peintre en quête d'une reconnaissance que le roi Oskar II, notamment, farouche conservateur, ne cessa de lui refuser, a pu finalement choisir la voie où il put s'épanouir et accéder à une notoriété de chantre de la demeure bourgeoise conçue comme idéal refuge. A ce titre, ne peut-il être considéré à la façon d'un Norman Rockwell (1894-1978), qui illustra lui aussi, de main de maître, la vie de la classe moyenne des Etats-Unis de son temps ? Carl Larsson est jugé volontiers versatile dans ses opinions politiques et ses amitiés. On s'accorde à trouver sa personnalité malaisément cernable. Il est dans l'exposition ses magnifiques portraits (au fusain et huile sur toile) de deux gloires littéraires suédoises : la romancière Selma Lagerlöf – que Marguerite Yourcenar a vue « *comme la seule qui s'élève constamment au niveau de l'épopée et du mythe* » – et Auguste Strindberg, génie tumultueux, tenant de la lutte des cerveaux dans la guerre des sexes. Larsson et Strindberg, assez longtemps amis, se fâchèrent à jamais lorsque l'écrivain, dans *Un livre bleu*, flétrit l'hypocrisie conjugale du couple Larsson. Le peintre, paraît-il, armé d'un couteau, chercha en vain l'auteur de *la Danse de mort* pour lui faire payer ses dires.

Parfait dessinateur, fervent coloriste, auteur d'exquises aquarelles champêtres, héritier subtil de l'estampe japonaise et, en somme, représentant attitré du style Art nouveau dans ses compositions monumentales, Larsson apparaît également comme un portraitiste aguerri, apte à doter ses sujets d'une sorte d'humanité rêveuse. Il s'est souvent figuré lui-même, homme robuste à forte moustache. Ses adorables portraits d'enfants dans des intérieurs prosaïques sublimés l'ont fait passer en son pays à une postérité exemplaire. L'exposition, conçue par Torsten Gunnarsson, directeur honoraire des collections du Nationalmuseum de Stockholm, Christophe Leribault, directeur du Petit Palais et Carl-Johan Olsson, conservateur au Nationalmuseum, est remarquablement présentée dans la scénographie du Studiotovar.

Jean-Pierre LÉONARDINI



Carl Larsson, « Matts Larsson », aquarelle, 1911.

Le voyage d'hiver

C'est avec curiosité que j'ai placé sur mon lecteur ce dernier enregistrement du *Voyage d'hiver* par Jonas Kaufmann, car j'ai dans l'oreille, pour les cycles vocaux de Schubert, une voix de baryton (Fischer-Dieskau ou Matthias Goerne), ou même une voix de basse (Hans Hotter). Autant vous dire que mes interrogations se sont rapidement dissipées : dès les premières notes de *Gute Nacht (Bonne Nuit)*, le premier des vingt-quatre chants du cycle, le charme de la voix de Kaufmann a agi, celui d'une voix de ténor au timbre merveilleusement grave et chaleureux, doué d'une incroyable présence. Jonas Kaufmann est un chanteur d'opéra, mais il sait alléger sa voix jusqu'au murmure, jusqu'à la confidence, de mise ici. Le cycle comporte aussi des moments vigoureux, dans lesquels Kaufmann impose une dynamique à la fois juvénile et profonde. Le *Voyage d'hiver* est celui d'un jeune homme blessé par un amour interrompu, errant dans la froidure de l'hiver qui fait écho au vide de son cœur. Les regrets, les tourments, les souvenirs, les attentes déçues (*Die Post – La Malle-Poste*), la rigueur du destin et la fin que l'on devine tragique pèsent sur ce cycle de mélodies, le sommet du compositeur... C'est tout cela qu'exprime le chant inspiré et engagé de Kaufmann, accompagné au piano par Helmut Deutsch.

• SCHUBERT, "WINTERREISE", JONAS KAUFMANN, CD SONY CLASSICAL, 2014, ENV. 15 €.

Et pour les amateurs d'opéra et de Jonas Kaufmann, comment ne pas signaler le nouvel enregistrement du *Faust* de Gounod! La production nous vient du Metropolitan Opera et associe le ténor dans le rôle-titre à Marina Poplavskaya en Marguerite. Si Marina n'a pas tout à fait le physique de Marguerite, ils forment ensemble un couple à la juvénilité crédible. Une fois encore, Kaufmann nuance merveilleusement sa voix, notamment dans la célèbre cavatine de Faust, *Demeure chaste et pure*, ou lorsqu'il chante *Laissez-moi*, et Marguerite lui répond avec la même douceur. Le Méphisto de René Pape leur donne la contrepartie avec son vigoureux *Le Veau d'or est toujours debout*, ou bien lorsqu'il adresse à Marguerite son moqueur *Vous qui faites l'endormie*. La mise en scène assimile le personnage du philosophe Faust à celui d'un savant, inventeur de la bombe atomique, et plonge l'action dans l'univers technologique d'un laboratoire où des ingénieurs et des laborantines en blouse blanche s'affairent. Le ballet des sorcières de *la Nuit de Walpurgis* se déroule donc sous le champignon résultant d'un essai atomique dans le désert! Heureusement, Jonas Kaufmann s'en sort indemne!

• GOUNOD, "FAUST", UN DVD DECCA, 2014, ENV. 18 €.

ROLANDO VILLAZÓN

Airs de Mozart

Quel plaisir, cet enregistrement! La musicalité de Villazón est au diapason du génie mozartien. Villazón ne force aucun effet, se contente de chanter, mais avec quelle intelligence de la nuance, du détail et de la ligne d'ensemble! Constamment, il ouvre des perspectives, ressuscite Mozart. De trois à quatre minutes suffisent au ténor mexicain pour camper une atmosphère dramatique et musicale. Le programme comporte un ensemble de douze airs de concert rarement joués, accompagnés par le London Symphony Orchestra placé sous la direction de Sir Antonio Pappano. En bonus, une édition de luxe présente des extraits des enregistrements de Villazon de *Cosi fan tutte* (2013) et de *Don Giovanni* (2012), ce dernier avec Ildebrando D'Arcangelo, Diana Damrau et Joyce Didonato – c'est tout dire!

• ROLANDO VILLAZÓN, "MOZART – CONCERT ARIAS", DEUX CD DG, 2014, ENV. 19 €.

André HOFMANN

RENCONTRES

Le samedi 10 et le dimanche 11 mai, ce sera la 23^e édition des Rencontres d'ici et ailleurs, manifestation d'artistes de rue à Noisy-le-Sec (93). Le Moulin-Fondu (Centre national des arts de la rue) invite donc une fois de plus ses pairs à l'un des plus importants rendez-vous en ce domaine en France. Huit spectacles sont au programme, dont ceux de la C^e Oposito, de la C^e de la dernière minute, de la C^e Porte-Lune, des Batteurs de pavés, etc. Renseignements : Le Moulin-Fondu, C^e Oposito – 53, rue de Merlan, 93130 Noisy-le-Sec, tél. : 01 48 02 80 96, <contact@oposito.fr>, <www.oposito.fr>.

PARCOURS

Au musée des Beaux-Arts de Caen (Le Château, 14000 Caen, tél. : 02 31 30 47 70, <mba@caen.fr>), sous le titre « Parcours croisés », sont exposées jusqu'au 11 mai des sculptures d'Alain Kirili et des photographies d'Ariane Lopez-Huici. Lui s'oriente vers une constante abstraction dans l'érection du métal, tandis qu'elle se concentre sur la représentation du corps, en transgressant les canons traditionnels de la beauté.

CAPITAL

Du 16 au 23 avril, au Théâtre Garonne à Toulouse, sur l'initiative du Théâtre national de Toulouse Midi-Pyrénées, auront lieu des représentations du spectacle *le Capital, Karl Marx*, mis en scène par Sylvain Creuzevault avec vingt et un comédiens. Ils se sont attaqués à ce texte essentiel pour saisir les rouages de l'économie, à partir de maintes improvisations. « *Une écriture prise à bras-le-corps dans un théâtre-tribune* », est-il annoncé (tél. : 05 34 45 05 05, <www.tnt-cite.com>).

bouteilles

E. Giboulot

Un viticulteur responsable

Pour avoir refusé de traiter ses vignes dans le cadre de la lutte obligatoire contre la flavescence dorée, maladie mortelle et très contagieuse de la vigne, Emmanuel Giboulot, viticulteur à Beaune, encourrait 30 000 euros d'amende et six mois d'emprisonnement. Le 24 février dernier, le tribunal correctionnel de Dijon redimensionnait l'affaire en ramenant l'amende requise à 1 000 euros. Le jugement sera rendu le 7 avril. Mais la vraie question va bien au-delà du montant de l'amende : un vignoble bio peut-il être contraint de respecter un arrêté préfectoral lui enjoignant d'utiliser un dangereux pesticide qui détruit les abeilles et autres insectes pollinisateurs, alors que des solutions alternatives existent, tout aussi efficaces et moins dangereuses pour les équilibres naturels? Une pétition soutenue par des associations environnementales a recueilli cinq cent mille signatures à ce jour. Cette mobilisation n'est sans doute pas étrangère à la « modestie » du réquisitoire. Elle doit être poursuivie et amplifiée pour obtenir l'arrêt des poursuites judiciaires à l'encontre d'Emmanuel Giboulot.

Je connais depuis longtemps ce viticulteur qui a été un des pionniers de la biodynamie en Bourgogne et qui produit de très bons vins sur ses dix hectares. Ici, pas d'appellations prestigieuses, mais une belle gamme de vins bien faits, droits et purs. Par exemple :

- un Côte de Beaune blanc, la Combe d'Eve, en 2010, ou la Grande Châtelaïne, en 2011 (autour de 20 euros);
- un Haute-Côtes de Nuits rouge, la cuvée Sous-le-Mont, un vin fin et élégant à la bouche fraîche et charnue (18 euros);
- également un Beaune rouge et un Saint-Romain tout aussi recommandables. Une bonne maison à découvrir et à soutenir.

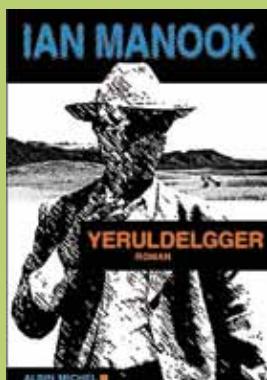
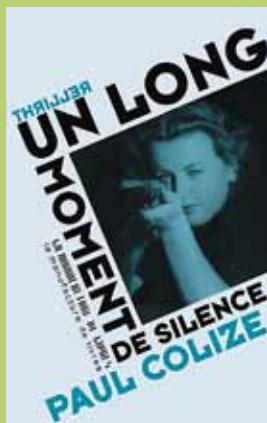
Georges SULIAC

<EMMANUEL.GIBOULOT@WANADOO.FR>.

SAI LONS ET PRIX

L'histoire et la géographie

SI VOUS HÉSITEZ
DANS LE CHOIX
D'UN POLAR, SI VOUS
NE CONNAISSEZ
AUCUN AUTEUR,
CHOISISSEZ UN
ROMAN PRIMÉ PAR
UN JURY: VOUS SEREZ
RAREMENT DÉÇU.



La France est unique au monde pour le nombre de ses salons et autres festivals dévolus aux littératures policières. Que l'un disparaît ici, en voilà deux qui naissent ailleurs. La plupart de ces salons mettent en place un jury qui décerne un prix. Par exemple, je préside depuis sept ans, à Lyon, le jury des lecteurs du prix Quais du polar/20 Minutes, composé de quatorze personnes différentes chaque année. Toutes les fois, j'ai été frappé par la maturité littéraire et le bon goût des jurés, quels que soient leur âge et la date à laquelle ils ont commencé à lire des ouvrages policiers, comme si ce genre littéraire avait une fonction formatrice avec, en plus, la faculté de développer le sens critique. Alors, vu le nombre de polars édités chaque mois, en choisir deux ou trois de qualité n'est pas si simple. Si vous hésitez, si vous ne connaissez aucun des auteurs proposés, alors suivez mon conseil et choisissez un roman primé par un jury: vous serez rarement déçu. Le 15 mars, j'aurai présidé le jury de Quais du polar, mais j'annoncerai le nom du livre gagnant seulement le samedi 4 avril, quand le festival battrà son plein. Parmi les ouvrages concourant pour ce fameux prix, six ont été sélectionnés par des libraires et bibliothécaires lyonnais. Il s'agit d'ouvrages de grande qualité, ce qui va rendre le verdict du jury difficile. Le premier, *Un long moment de silence*, fut publié il y a tout juste un an par Pierre Fourniaud, éditeur avisé de la Manufacture de livres. Son auteur, Paul Colize, est belge depuis sa naissance, en 1953, à Bruxelles. Il vit à Waterloo et travaille comme consultant en management et en organisation. C'est avec *Les Sanglots longs*, paru en 2000, que Paul Colize a débuté en écriture, et il se trouve à la tête d'une dizaine d'ouvrages dont les deux derniers ont enfin révélé son talent auprès des lecteurs attentifs. *Back up* (2012) évoque la fin des années 1960, l'épopée du rock and roll et l'histoire de tout une génération confrontée à la guerre du Vietnam, à la fumette et au reste. *Back up* faisait partie des cinq finalistes du prix Rossel 2012 qui est comparable au Goncourt. Son dernier opus, *Un long moment de silence*, a déjà glané le prix Boulevard de l'imaginaire 2013 et le prix Landerneau polar 2013 dont le jury était présidé par Didier Daeninckx, qui a déclaré: «*Un livre bouleversant, absolument remarquable, maîtrisé dans sa structure comme dans ses personnages.*» Une fois encore, Paul Colize retrace une histoire qui se déroule de 1920 à nos jours, dont une partie est consacrée à l'organisation «la Chouette» chargée de traquer les anciens

nazis depuis qu'Israël a renoncé à ces poursuites en 1960. Dans ce contexte, le protagoniste Stanislas, un détestable homme d'affaires, est à la recherche de son passé. Contant les turpitudes d'un homme confronté au bien et au mal, l'ouvrage peut surprendre en début de lecture à cause de son protagoniste misanthrope et terriblement macho. Son vocabulaire, ses attitudes sont violentes dans ses relations privées, mais également dans ses relations avec les femmes. Ce personnage, submergé par une douleur ancienne et profonde dont il ignore les causes, est proprement détestable. Construit à partir d'une longue quête du passé, *Un long moment de silence* mêle l'histoire familiale du protagoniste à la grande Histoire et aux conséquences de la dernière guerre. Une révélation. En parfaite adéquation avec la psychologie du personnage, l'écriture, sèche et violente, est totalement dépouillée.

Le second romancier dont je veux vous parler, Ian Manook, signe de ce pseudonyme énigmatique son premier polar intitulé *Yeruldelgger*. Là encore, le doute s'installe. C'est le nom du personnage central et, en plus, pas facile à retenir. Et soudain, vous découvrez que ce nom existe bel et bien dans un pays, la Mongolie, capitale Oulan-Bator dont la visite des bas-fonds vous est proposée. C'est le corps d'une petite fille enfouie en pleine steppe qui sera le déclencheur de cette histoire singulière qui nous fait découvrir une région totalement inconnue. Ses paysages, ses habitants, ses us et coutumes étonneront plus d'un lecteur, tout comme l'importance et les vertus de la tradition du peuple mongol. Enfin, Yeruldelgger, étonnant commissaire de police qui a perdu une petite fille quelques années auparavant, est aussi à l'aise avec son ordinateur ou son téléphone portable qu'avec l'enseignement des moines mongols et leur interprétation des rêves. Mais, en Mongolie aussi, la mafia, avec son lot de violences et de trafics, a pignon sur rue. Avec son équipe, Yeruldelgger prend la lourde décision de l'affronter, de faire justice et ainsi de libérer l'âme de la petite fille assassinée. Belle maîtrise de l'intrigue. La Mongolie est là sous nos yeux. Le style coule agréablement au fil des pages. Il y aura une suite avec ce héros venu des «terres rares».

Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

- PAUL COLIZE, *UN LONG MOMENT DE SILENCE*, MANUFACTURE DE LIVRES, 480 PAGES, 21,90 EUROS.
- IAN MANOOK, *YERULDELGGER*, ALBIN MICHEL, 542 PAGES, 22 EUROS.

DIAGONALE

La France des bas-côtés

LA MEILLEURE FAÇON
DE MARCHER
EST DE METTRE
UN PIED DEVANT
L'AUTRE.
MAIS LA PLUS BELLE
EST D'ALLER
À LA RENCONTRE
DE L'AUTRE.



Les écrits sur la marche sont à la mode. Le bâton est à peine posé que le pèlerin saisit son stylo pour narrer son périple égotique. Axel Kahn prend les chemins de traverse de cette littérature « pédocentrique ». Ses *Pensées en chemin* sont plutôt les rêveries d'un promeneur solidaire. Ici, pas de Saint-Jacques-de-Compostelle en point de mire d'un récit nourri de digressions introspectives et motivé par une crise existentielle. Axel Kahn est un marcheur devant l'Eternel auquel il ne croit pas, depuis sa jeunesse qu'il ne regrette pas. La marche a toujours été une parenthèse régulière et importante dans sa vie professionnelle. Cette parenthèse est juste devenue un chapitre entier de sa vie. Son projet était de traverser la France en diagonale, d'est en sud-ouest, non pour se regarder le nombril mais pour lever la tête : « *Tel m'apparut bientôt le sens profond de mon périple*, rappelle-t-il en introduction : *inscrire dans le chemin d'une existence ce trajet particulier qui veut être une phrase poétique, c'est-à-dire un énoncé dont le but principal est de faire ressortir tout ce qui dans le monde peut engendrer une émotion esthétique. Non pas comme une parenthèse hors du temps, mais comme un élément lui aussi essentiel d'une vie proprement humaine.* » Chaque soir, il a nourri son blog de réflexions, de photos prises sur la route, de moments de vie, de ses chutes spectaculaires et des chutes d'eau régulières. Axel Kahn a marché seul mais n'a jamais été solitaire : conférences, interviews, rencontres avec les habitants ponctuaient chaque étape d'un trajet où tout avait été minutieusement organisé. Dans ce traité sur la meilleure façon de marcher, mais surtout de regarder et d'écouter, le célèbre généticien évoque, bien sûr, tous les détails savoureux ou douloureux qui font le bonheur quotidien d'un marcheur, mais aussi ses rencontres avec les gens de France. Non pas la France d'en bas mais plutôt la France des bas-côtés. Celle qui regarde le monde avancer sans elle. Axel Kahn est allé à leur rencontre, en traversant les villes plutôt qu'en les contournant, en échangeant avec eux le soir lors de débats organisés. Il aime évoquer la beauté des paysages, sa fierté patriotique devant la magnificence écrasante de Vézelay, mais s'inquiète d'une France en « sécession » : « *Ces gens sont en majorité convaincus que le pire est certain, qu'un monde auquel ils sont attachés ou croient l'avoir été s'est effondré ou s'effondrera.* » Axel Kahn n'hésite pas à

superposer aux paysages qu'il embrasse des rappels historiques, non par nostalgie d'un passé glorieux mais comme la preuve que le cercle vertueux du dynamisme économique est toujours possible. La dernière partie de son périple de sept cents kilomètres dans un Sud-Ouest tourné vers l'avenir en alliant tradition et formation, en développant « *une fierté et un patriotisme local* », le confort dans l'idée que le pire n'est pas toujours sûr. Axel Kahn repartira bientôt sur les routes de France pour la traverser cette fois d'ouest en sud-est. Lorsque la lassitude le gagne, il chante en boucle que la meilleure façon de marcher est de mettre un pied devant l'autre. Et se rappelle que la plus belle est d'aller à la rencontre de l'Autre.

Le sens littéraire, c'est comme la culture : moins on en a et plus on l'étale. Michel Field est un homme de lettres mais pas un écrivain. Son roman, *Le Soldeur*, a pour décor une bibliothèque : le narrateur veut se débarrasser des livres qui ont accompagné sa vie. Il évoque, révoque, classe, déplace. Un Des Esseintes moderne qui rêve devant ses rayonnages à un classement impossible. Le narrateur, qui se pique de tout ce qui est culturel, de l'art poétique à l'art culinaire, de l'antique Plotin aux potins contemporains, avance même que l'on a changé de civilisation lorsque la fameuse bibliothèque Billy de l'entreprise suédoise a changé de dimension. Et quand le narrateur cesse finalement de commenter les livres de sa vie, il met enfin le nez dehors. En arrivant chez le soldeur, il rencontre une jeune femme éperdument rebelle dont il tombe forcément amoureux et qui, entre deux réparties lacaniennes, lui lance des défis culturels... Les citations n'ont jamais fait un style et un amoureux de la littérature un romancier. Mais Michel Field, en homme de médias averti, connaît l'art de la rhétorique : dans une pirouette finale, il s'accuse de cynisme littéraire et commercial. En appelle même à Sartre et Mauriac pour sa flagellation littéraire. C'est malin. Mais est-ce bien le rôle d'un écrivain de se dédouaner ainsi de ce qu'il écrit ? Roman sur la bibliothèque idéale, *Le Soldeur* a le mérite de nous éviter les affres des choix cornéliens : il n'en fera pas partie... ▶

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- AXEL KAHN, *PENSÉES EN CHEMIN*, STOCK, 278 PAGES, 19 EUROS.

- MICHEL FIELD, *LE SOLDEUR*, JULLIARD, 349 PAGES, 20 EUROS

QATAR

Chantiers meurtriers

SELON LA CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE, QUELQUE QUATRE MILLE OUVRIERS POURRAIENT AVOIR TROUVÉ LA MORT AVANT L'OUVERTURE DE LA COUPE DU MONDE DE FOOTBALL, EN 2022, SI LE QATAR N'ENGAGE AUCUNE RÉFORME POUR LE RESPECT DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL.

Sur la côte est du Qatar, le Lusail Iconic Stadium sera l'un des douze stades de la Coupe du monde de football de 2022. Son toit concave en forme de voile d'un bateau arabe traditionnel – le *dhow* – n'est pas sa seule spécificité architecturale : il est entouré d'eau, et l'accès des quatre-vingt-six mille spectateurs attendus pour le match d'ouverture se fera par six passerelles. Non loin de là, la ville nouvelle de Lusail City, à quinze kilomètres de Doha, a commencé à sortir de terre, ou plutôt du désert, pour abriter, à terme, quelque deux cent mille habitants. Et c'est notamment sur les chantiers de cette ville en construction que des ouvriers népalais sont morts, comme le révélait dès 2010 le quotidien britannique *The Guardian*, information alors accompagnée d'un démenti des autorités de Doha. Trois ans plus tard, une Ong estime à quatre cents le nombre de migrants népalais ayant ainsi perdu la vie au Qatar : « *On ne sait rien des conditions exactes de ces drames, si ce n'est que ces ouvriers sont morts d'arrêt cardiaque ou de mauvaises conditions de travail* », souligne Gilles Letort, secrétaire fédéral de la Cgt en charge de l'Europe et de l'International à la Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement.

(1) Vincent Piolet, « Les Emirats et royaumes arabes, les travailleurs migrants au pays des free zones », revue *Hérodote*, n° 133, consacrée au « Golfe et ses Emirats ». A lire sur <www.herodote.org>.

(2) En savoir plus sur le site de la fédération : <www.construction.cgt.fr>, dossier « Carton rouge pour la Fifa ».

Choisi par la Fifa (Fédération internationale du football amateur) en 2010 pour accueillir la Coupe du monde 2022, le Qatar compte à peine deux millions d'habitants. Très peu peuplé, il assure donc son développement économique, comme la plupart des pays du golfe arabo-persique, grâce aux travailleurs immigrés. Ils représentent 92 % de la population active du Qatar, presque autant qu'aux Emirats arabes unis (93 %). Dans un article paru dans la revue *Hérodote*⁽¹⁾, Vincent Piolet, docteur en géopolitique, décrit un marché du travail qui « *hiérarchise la société comme une pyramide* ». Au sommet, l'émir et sa famille concentrent tous les pouvoirs ; en dessous, la population qatarie bénéficie de nombreux avantages, dont la *kafala*, permettant de mettre sous tutelle tout travailleur ou entreprise étrangers. A la base de la pyramide, enfin, les travailleurs étrangers « *connaissent des conditions de travail et de vie misérables* » et ne peuvent s'organiser en raison de l'interdiction de tout syndicat.

Au moins cinq cent mille nouveaux migrants

C'est cette situation que la construction des infrastructures de la Coupe du monde met en lumière. « *Bien connue du mouvement syndical international, elle se caractérise par une absence quasi totale du respect des droits fondamentaux des travailleurs* », explique Tim Noonan, porte-parole de la Csi (Confédération syndicale internationale). Régulièrement dénoncée dans les rapports annuels sur

OUSSAMA AYOUB / MAPPP

les droits des travailleurs, elle a également fait l'objet, dès 2011, d'une campagne sur « *la face honteuse du miracle économique* ». Une situation connue, par conséquent, mais qui prend aujourd'hui une ampleur nouvelle avec la préparation de l'événement sportif : ce sont en effet au moins cinq cent mille nouveaux migrants – peut-être un million – qui devraient arriver au Qatar pour parachever la construction des infrastructures. Lors d'une mission syndicale de quatre jours, la délégation de la Csi, après avoir recueilli de nombreux témoignages de travailleurs, notamment dans les camps de travail, affirmait : « *Ce que nous avons vu peut être résumé comme l'antithèse absolue de ce qui constituerait un système basé sur le respect des droits humains et des droits des travailleurs*. » Si rien ne change, ce sont quatre mille travailleurs qui pourraient avoir trouvé la mort avant le coup d'envoi de la Coupe du monde, estime la Csi. Ce sont des Népalais, des Indiens, des Philippins, des Pakistanais,





bientôt rejoints par des Yéménites ou des travailleurs africains.

Changer, cela impliquerait en particulier de « reconnaître aux travailleurs migrants le droit de former un syndicat ou d'y adhérer et de mettre fin au système de kafala », souligne Tim Noonan. Ce système, qui soumet l'obtention d'un permis de séjour à un parrainage local, lie de fait le migrant à son employeur : « *Dès lors, souligne la Csi, il ne peut quitter le pays ou changer d'employeur sans l'autorisation de ce dernier. Il est ainsi exposé à l'exploitation, sans échappatoire possible.* » A cela, il faut ajouter des conditions de vie inhumaines : dix à douze heures de travail par jour, six jours par semaine, sous des températures pouvant dépasser les 50°, avant de rentrer dans des camps de travail souvent insalubres. C'est notamment ce dont a été témoin, avec beaucoup de difficultés, une délégation de la Fédération internationale du bâtiment et du bois⁽²⁾, partie au Qatar à l'automne 2013. Gilles Letort en faisait partie et confirme la dureté des

conditions de travail. Tout en décrivant « *un système d'organisation du travail basé sur une sous-traitance à outrance* ». Ce qui pose aussi la question de la responsabilité des donneurs d'ordres, comme sur le chantier de rénovation d'un quartier de Doha où travaillent treize mille ouvriers.

Une « charte des droits des travailleurs »

Depuis, les autorités du Qatar ont rendu publique une « *charte des droits des travailleurs* ». Un document de cinquante pages où sont notamment listées des normes en matière de recrutement, d'hébergement ou de rémunération. Un début de réforme ? « *Cette charte est surtout remarquable parce qu'elle ne contient pas* », modère Tim Noonan pour la Csi. Elle n'inclut, par exemple, aucune référence à la « *chaleur* », pour ce qui est des conditions de travail, et n'indique aucune intention de poursuivre en justice les entrepreneurs qui commettaient des infractions. Au-delà, elle ne traite pas

“Nous avons un double objectif. D'une part, nous battre pour que les droits syndicaux et les normes de l'Oit soient respectées ; d'autre part, organiser les travailleurs et défendre le travail décent, partout dans le monde, notamment en tissant des liens avec les syndicats des pays pourvoyeurs de main-d'œuvre.”

...

... du fond du problème. Si l'Organisation internationale du travail reconnaît que la charte intègre quelques recommandations, comme l'interdiction de confisquer les passeports des employés, elle continue d'ignorer les principes et les droits fondamentaux du travail. En particulier, «*la liberté syndicale et la négociation collective, ainsi que l'adoption d'un salaire minimum ou d'un salaire vital, ne figurent pas dans le texte actuel*», note l'Oit. Comme n'est pas évoquée la fin du système *kafala*, un système renforcé «*par des pratiques illégales qui ne feront que persister*», analyse Sharan Burrow, secrétaire générale de la Csi, en ajoutant: «*Le Qatar a annoncé ces mesures en réaction à la pression publique, mais ne fait rien pour atténuer la pression qui pèse sur les travailleurs.*»

Dans ce contexte, que fait la Fifa? Si, il y a quelques mois, la Fédération internationale «*sommait le Qatar de présenter un état des lieux actualisé des conditions de travail*», elle devait rendre public un rapport sur le sujet, soumis à son comité exécutif des 20 et 21 mars. Mais jusqu'où est-elle prête à aller? Jusqu'où est prêt également à aller le Qatar dans le respect des normes internationales du travail? La question est d'autant plus cruciale que le pays, après avoir déjà engagé 7,6 milliards d'euros de participation dans les entreprises du Cac 40 (Lagardère, Vinci, Total, Veolia Environnement...), s'apprête à investir 10 milliards d'euros supplémentaires en France. Les syndicats, eux, sont pleinement dans leur rôle en se rendant sur place pour visiter des chantiers et des camps de travail, recueillir des témoignages ou alerter l'opinion publique. Mais pas seulement: «*Nous avons une double fonction*, souligne ainsi Gilles Letort. *D'une part, nous battre pour que les droits syndicaux et les normes de l'Oit soient respectées; d'autre part, organiser les travailleurs et défendre le travail décent, partout dans le monde, notamment en tissant des liens avec les syndicats des pays pourvoyeurs de main-d'œuvre.*» Un travail qui vaut pour le Qatar mais qui intéressera aussi tous les grands événements sportifs et de communication à venir: coupes du monde de football (Russie en 2018), Jeux olympiques d'hiver (Corée du Sud, toujours en 2018) ou d'été (Tokyo en 2020), expositions universelles comme celle de Dubaï (également en 2020). Ou en France, dès l'Euro de football 2016.

Christine LABBE



OUSSAMA AYOUB / MAXPPP

Non-droits syndicaux

AU QATAR, LA LIBERTÉ SYNDICALE EST LIMITÉE POUR LES QATARIENS, INEXISTANTE POUR LES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS.

Tous les ans, la Csi (Confédération syndicale internationale) dresse, dans un rapport annuel, l'état des lieux des violations des droits syndicaux dans le monde, tels qu'ils sont définis par les conventions de l'Oit (Organisation internationale du travail). Dans son étude sur le Qatar, la Csi parle de liberté syndicale «*limitée*» pour les Qatariens et «*inexistante*» pour les travailleurs immigrés.

Si ces travailleurs immigrés, issus principalement d'Asie du Sud, sont approximativement un million deux cent mille au Qatar, leur nombre devrait rapidement croître pour assurer la construction des infrastructures de la Coupe du monde 2022 (*voir ci-contre*). Comme les autres migrants travaillant dans la région du Golfe, «*ils font l'objet de politiques et de pratiques discriminatoires graves qui violent leurs droits humains et du travail fondamentaux*». Par exemple, la loi interdit aux non-qatariens de s'affilier à une organisation syndicale, excluant de fait plus de 90% de la population active du pays.

Cela est possible pour les Qatariens, mais sous de multiples conditions. Ainsi le Code du travail prévoit-il des exclusions selon les catégories de salariés: gouvernement et fonction publique, police, travailleurs «en mer». Parmi ceux qui n'ont pas le droit de former un syndicat ou d'y adhérer, on trouve aussi les travailleurs occasionnels, les travailleurs domestiques, y compris les chauffeurs ou les cuisiniers, les infirmiers, mais aussi, entre autres, les membres de la famille d'un employeur. En outre, souligne la Csi, l'article 12 de la loi sur le droit des employés à se syndiquer «*ne s'applique pas aux entreprises qui comportent moins de cent travailleurs qatariens*». Il ne reste donc plus grand monde à syndiquer. Et lorsque cela est encore possible, toutes les organisations doivent s'affilier au General Union Workers of Qatar. C.L.

En savoir plus sur le site de la Csi : www.ituc-csi.org.

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'actionnaire à rémunérer et, en santé, pas de sélection médicale,
pas de garantie gadget.

Demain, la généralisation de la complémentaire santé à l'ensemble des salariés va contribuer à l'amélioration
de l'accès aux soins, mais va aussi bouleverser le marché des complémentaires santé.

Les mutuelles doivent renforcer leurs liens, unir leurs forces et fédérer leurs moyens.

La Macif est ainsi à l'écoute des mutuelles interprofessionnelles et d'entreprise qui s'interrogent.

À la Macif, la préparation de l'avenir passe par une politique de partenariat, respectueuse de l'identité de chacun,
dont l'ambition est de pérenniser et de développer le modèle mutualiste.

Si comme nous, vous êtes engagés pour :

- un accès à la complémentaire santé au plus grand nombre ;
- la lutte contre l'exclusion et le soutien aux publics les plus fragiles ;
- la recherche de solutions permettant de proposer des garanties utiles au prix le plus juste ;
 - que la complémentaire santé ne soit pas un coût mais bien un investissement indispensable à la préservation de la santé ;

SI VOUS PARTAGEZ LES MÊMES VALEURS, REJOIGNEZ-NOUS. CONSTRUISSONS L'AVENIR ENSEMBLE.

Pour nous contacter : presidenceMM@macif.fr



LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE



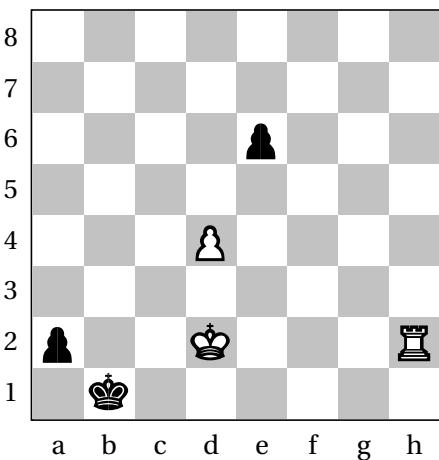
Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II
du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de
prévoyance régies par le Livre IX du code de la sécurité sociale

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERCANTS 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.

Tactique

Etude de Pal Benko, 1980. Les Blancs jouent et gagnent (VOIR DIAGRAMME).

Pal Benko, l'espion qui venait du froid



En mars 1952, Pal Benko tenta de passer à l'Ouest à partir de la zone de Berlin contrôlée par les Soviétiques. Il fut arrêté par la police. Son appartement en Hongrie fut perquisitionné et des lettres étranges furent trouvées, qui étaient tout simplement des transcriptions de parties d'échecs disputées dans des compétitions internationales par voie postale. Tout cela lui valut une condamnation de seize mois dans un camp de concentration en Hongrie. Le champion d'échecs de Hongrie 1948 était surtout puni pour sa défection avortée. Dix ans plus tard, il profitera d'une compétition à Reykjavik, en Islande, pour demander l'asile politique. Il émigra par la suite aux Etats-

Unis où il vit toujours aujourd'hui. En 1958 et 1962, représentant les Etats-Unis, il se qualifie pour disputer le tournoi des candidats au titre mondial. Lors des «Candidats» de 1962, il terrasse M. Tal (champion du monde en 1960) et B. Fischer (champion du monde en 1972); il se situe alors parmi les dix meilleurs joueurs du monde. A Buenos Aires, en 1960, il remporte une jolie partie face à l'un des meilleurs joueurs soviétiques.

Benko Pal – Taimanov Mark

Buenos Aires, 6^e ronde, 1960, Catalane

1. c4, e6; 2. g3, d5; 3. Fg2, Cf6; 4. Cf3, Cc6 (rarement joué, car le Cavalier bloque le pion «c»); **5. 0-0, Fe7; 6. d4, 0-0; 7. cxd5, exd5; 8. Fg5, h6; 9. Fxf6, Fxf6; 10. Cc3, Ce7; 11. Tc1, c6; 12. b4** (Benko opte pour une attaque de minorité: à savoir, pousser ses deux pions contre les trois adverses à l'aile Dame), **12... a6; 13. a4, Cf5; 14. b5, Te8; 15. bxc6, bxc6** (les Noirs ont une faiblesse en c6); **16. e3, h5; 17. Ce2, Dd6; 18. Cf4, h4; 19. g4!, g5** (forcé: sur 19... Ce7?; 20. g5+-. Sur 19... Ch6?; 20. g5+--); **20. Cd3, Ce7; 21. h3, Cg6; 22. Dc2, Fd7; 23. Cc5, Tec8; 24. Tb1, Fe8; 25. a5!** (fixe l'autre

faiblesse en a6), 25... **Tc7**; 26. **Tb6**, **Tca7**; 27. **Tfb1**, **Ce7**; 28. **Ff1!** (l'aile Roi est totalement sécurisée, les Blancs peuvent monopoliser toutes leur forces pour concrétiser à l'aile Dame), 28... **Cc8**; 29. **Txa6**, **Txa6**; 30. **Fxa6**, **Dd8**; 31. **Fxc8**, **Dxc8**; 32. a6 (dans cette position plutôt fermée, les deux Cavaliers sont plus forts que les Fous), 32... **Fe7**; 33. **Tb7**, **Dd8** (sur 33... **Fd8**; 34. a7, **Rg7**; 35. **Db1**, ; 36. **Cxg5+--**); 34. **a7**, **Ff8**; 35. **Df5** (tout l'échiquier est dominé par les Blancs), 35... **Fe7**; 36. **Cxg5!**, **Fxg5** (VOIR DIAGRAMME).

37. Ce6! (superbe: sur 37... fxe6??; 38. Dh7+, Rf8; 39. Dg7#), 37... Df6; **38. Dxf6, Fxf6;** **39. Cc7, Txa7** (39... Td8; 40. Tb8+-); **40. Txa7, 1-0.**

Pal Benko – Sawyer

New York, simultanée, 1964, partie espagnole

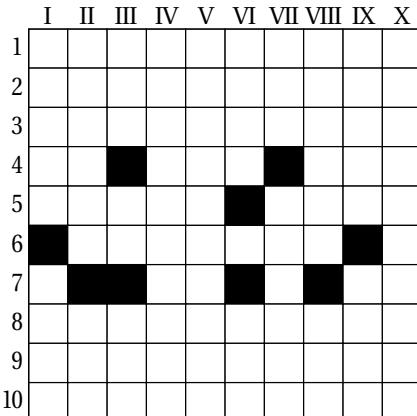
1. e4, e5; 2. Cf3, Cc6; 3. Fb5, Cge7; 4. c3, a6; 5. Fc4, h6?! (les Noirs craignaient 6. Cg5. Normal était 5... d5); **6. d4, d6; 7. Db3, Ca5??** (il fallait jouer 7... d5; 8. exd5, Ca5; 9. Da4+, c6); **8. Fxf7+, Rd7; 9. Cxe5+!, dxе5; 10. De6#.** 1-0.

Benko Pal – Horowitz Israel Albert

BEIRUT par HENRIQUE ISRAEL ALBERT

1.c4, c6; 2.Cf3, d5; 3.b3, Cf6; 4.g3, e6; 5.Fg2, Fe7; 6.0-0, 0-0; 7.Fb2, a5; 8.a3, c5; 9.cxd5, exd5; 10.d4, Ca6; 11.Cc3, Ff5; 12.Ce5, cxd4; 13.Dxd4, Cc5; 14.Cxd5, Cxb3; 15.Df4, Cxd5; 16.Dxf5, Cxa1; 17.Cxf7!, Dc8? (17... Cc3; 18. Fxc3, Txf7; 19. Fd5, Df8; 20. Txal, avec avantage blanc); 18.Ch6+, Rh8; 19.Dxd5, Cc2?? (une terrible faute qui permet un joli final); 20.Dg8+ (abandon à cause de 20... Txe8; 21. Cf7#). 1-0.

mots croisés



HORizontalelement

1. Pourraient faire concurrence à cette rubrique. – 2. Changeant la couleur. – 3. Protéine du blanc d'œuf. – 4. Personnel. Lettres de Labiche. Dis-le en allemand.
 - 5. Fondante et argileuse. Bois léger et tendre. – 6. Personnage d'Ibsen. – 7. Arobase new-yorkaise. Dramaturge et metteur en scène français. – 8. Entourai. – 9. Dysfonctionnement mineur du système nerveux autonome. – 10. Mobiles ou fixes, sont actuellement très convoités.

VERTICALEMENT

- I. Parfum d'épice. Invente. – II. Se mire dans la Loire. Créeé. – III. Pour améliorer l'existence des anciens. En Sierra Leone, au Burkina Faso ou en Norvège. Utilitaire léger. – IV. Peut s'appliquer à un élément du 10 horizontal. – V. Aux Affaires étrangères chez Hitler. – VI. Patronyme d'un célèbre rotciV. Groupe punk montpelliérain. – VII. Institut du Nouveau Monde au Québec. Trois points doublés. – VIII. InterloquéS. Point triplé. – IX. A sûrement provoqué un tête-à-queue. Attendue fébrilement en fin de mois. – X. Peuvent transmettre le virus de la fièvre jaune par piqûre.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

Horizontal element: 1. Annariosis, - 2. Repetignant, - 3. Ovalbumine, - 4. Me. Libh, Repefignant, - 5. Fibule, Sipo, - 6. Solness, - 7. Al, P_y, - 8. Sa_{ge}, - 9. Neurotome, - 10. Telephones.

Vertical element: I. Arome, Men, - II. Nevers, Nee, - III. Apa, Bo, - VI. Cefillatire, - V. Rribbenstrop, - VI. Ogah (Hugo), Oth, - VII. Im, SSNNOO, - VIII. Sisis, NNN, - IX. Ennae, Pali, - X. Siegomiyes.

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

1. T11 + (apres : Rds, AD1) ; 2. T11 + Rds ; 3. Rb2, Rb1 ; 4. Rb1, Rb2 ; 5. Rb2, Rb1 ; 6. Rb1, Rb2 ; 7. dBd, dBc ; 8. RBs, CD3 # ; 9. RBs, CD3 ; 10. Dxb2#, I-0.



Acteur mondial
de l'énergie :
électricité, gaz naturel,
services à l'énergie.



Plus de réponses sur gdfsuez.com

L'ÉNERGIE EST NOTRE AVENIR, ÉCONOMISONS-LA !

GDF SUEZ

ÊTRE UTILE AUX HOMMES



SANS CESSE EN QUÊTE
D'INNOVATION

FUTURENOW

GROUPE
DASSAULT