

au cœur du social

OPTIONS

UGICT
LES CADRES
PRENNENT
LEUR DÉFENSE
Pages 12 à 15

AREVA
Monopoly
nucléaire ?
Page 35

Le fait religieux
revendique son droit
à une expression
visible dans l'entreprise.
Questions et pistes
de réflexion.
Pages 18 à 29

ENTREPRISE

Le travail
doit-il être laïque ?



Entrez dans le futur

Dassault Aviation, Dassault Systèmes, Groupe Figaro,
Immobilière Dassault, Château Dassault, Artcurial



Industrie aéronautique, haute technologie numérique et programmes de mécénat pour la recherche scientifique médicale de pointe : depuis plusieurs décennies, les femmes et les hommes du Groupe Dassault partagent cette passion pour l'innovation et poussent sans cesse les frontières de l'excellence.

Future Now

www.dassault.com

 **GROUPE
DASSAULT**

ASSURANCES + BANQUE

REGROUPEZ VOS CONTRATS

Et bénéficiez
jusqu'à **7%**
de **réduction** sur
vos assurances
pour vous
remercier de
votre confiance

Offre soumise à conditions, réservée aux sociétaires Macif, personnes physiques, qui détiennent ou ouvrent un compte bancaire Bleu Anis avant le 31 décembre 2015 sur lequel des revenus sont domiciliés (700 €/mois en moyenne), sous réserve d'acceptation de Socram Banque. La réduction sera appliquée sur les contrats Auto, Habitation, Loisirs, Santé et Prévoyance détenus par le sociétaire et éligibles au dispositif. Elle est plafonnée à 80€ par contrat pour les contrats santé et prévoyance. Détails, conditions et limites de cette offre auprès de votre conseiller ou sur www.macif.fr.

Le compte bancaire Bleu Anis est un produit Socram Banque, Société anonyme au capital de 70 000 000 €, RCS NIORT 682 014 865, siège social : 2, rue du 24 février - CS 90000 - 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n°ORIAS 08044968 (www.orias.fr).

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERCANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIES 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 de Pied de Fond - 79000 Niort. Intermédiaire en Opérations de Banque pour le compte exclusif de Socram Banque - n°ORIAS 13005670 (www.orias.fr).



LE PROGRÈS CE N'EST PAS DU VENT ENFIN SI

EDF INVESTIT DANS UNE NOUVELLE FILIÈRE INDUSTRIELLE

Au large des côtes anglaises, à Teesside, 27 éoliennes offshore produisent l'équivalent de la consommation électrique de 40 000 foyers.

En France, nos projets en développement permettront la création de 7 000 emplois dans les prochaines années.

pulse.edf.com

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

**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

RÉDACTRICE GRAPHISTE

Anne Dambrin

RÉDACTEUR RÉVISEUR

Vincent Richard

RÉDACTION

Valérie Géraud
Martine Hassoun
Christine Labbe
Gilbert Martin
Louis Sallay

ADMINISTRATRICE

Maya Vair-Piova

PUBLICITÉ

Maya Vair-Piova
Tél. : 01 55 82 83 60

PHOTOGRAVURE

Anne Dambrin

IMPRESSION

Siep - Rue des Peupliers
77590 Bois-le-Roi

CONCEPTION GRAPHIQUE

Ligne neuf

Commission paritaire :

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

Dépôt légal :
2^e trimestre 2015



éditorial

De la Défense à l'attaque

L'initiative du 17 juin à la Défense, organisée par la Cgt et son Ugict, est un succès. Le village ouvert, au cœur d'un lieu symbolique du travail qualifié et de la finance, a permis un rassemblement interprofessionnel de plus de 1200 salariés.

Pour l'Ugict, au-delà de la prise en compte de leur vécu, être la référence syndicale des Ict consiste à ouvrir des pistes concrètes qui changent la donne de leur travail.

Les témoignages d'expériences et d'actions du syndicalisme spécifique, les stands professionnels et thématiques innovants ont donné une force inédite à cette initiative, en démontrant qu'il est possible de restituer aux Ict leur rôle d'auteur et acteur dans l'entreprise.

Il s'agit aujourd'hui de faire valoir une conception ouverte d'un syndicalisme qui donne les moyens de se défendre, de se faire entendre, de reconquérir la maîtrise du travail, la liberté d'utilisation des Tic, le respect de son éthique professionnelle. Il rompt avec le syndicalisme par procuration.

Les Ict attendent une redéfinition et une reconnaissance de leur place et de leur rôle dans l'entreprise. L'Ugict tire la sonnette d'alarme et demande la mise en place d'un statut pour les salariés qualifiés à responsabilités qui leur permettrait d'exercer leurs responsabilités sociales, leur rôle contributif dans l'entreprise et d'exprimer publiquement un droit au désaccord sur la stratégie de l'entreprise ou de dénoncer sans sanction des faits délictueux. Cette initiative lance notre bataille pour la promotion du travail qualifié. La campagne sur les salaires de la Cgt est un support pour gagner sur l'enjeu de la reconnaissance des qualifications.

Répondre ainsi aux aspirations des Ict, c'est aussi transformer la conception de la hiérarchie et des rapports sociaux dans l'entreprise, combattre le « descenseur social » et développer le progrès pour tous.

C'est une façon de reconstruire une cohésion sociale dans l'ensemble du monde du travail et de rejeter le partage de la pénurie entre les salariés.

L'enjeu de la cohésion sociale est aussi au rendez-vous dans les négociations sur les retraites complémentaires. Au-delà d'une diminution drastique des droits à retraite, le Medef souhaite en finir avec un régime solidaire par répartition. C'est tout l'objet de la fusion Agirc-Arrco envisagée qui lui permettrait de supprimer l'Agirc, de déstabiliser ainsi le statut cadre et de créer un régime unique à cotisations définies.

Nous avons l'été pour informer les salariés sur les enjeux et nos propositions de financement des régimes complémentaires en maintenant l'intégralité des droits sociaux.

Alors passons à l'attaque en faisant signer massivement la pétition Agirc-Arrco pour le 16 octobre et recaler définitivement le Medef.



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

8 à propos Au fil de l'actualité

mouvement

9 **Tpe/Pme**
La voie royale pour déréglémenter ?

10 **AP-HP**
Toucher aux Rtt, la réforme de trop

Burn out
Evoqué à défaut d'être reconnu

11 **Goodyear**
Des chercheurs s'engagent

Licenciements
Les soldes sont ouvertes

Impôt
« Simplification » ?

12 **Cadres en Défense**
S'informer et débattre



N. MARQUES / KR IMAGES PRESSE

14 **Défense**
Cadres et Cgt: rencontres indispensables

16 **Football**
Pas de répit sur les chantiers

17 **Droit international**
Les liaisons dangereuses d'Orange

Migrants
L'adresse de la Ces à l'Europe

Pratique
Pour les élus des comités d'entreprise européens

ENCARTS CENTRAUX

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

focus

ENTREPRISE
Le travail doit-il être laïque ?



OUSSAMA AYOUB / MAXPPP

Pages 18 à 29 Depuis quelques années, le fait religieux revendique son droit à une expression visible en entreprise. Si ces demandes peuvent parfois se résoudre en termes organisationnels négociés, le plus souvent, les acteurs naviguent entre déni et codifications « au doigt mouillé ». D'où l'intérêt de penser le fait religieux à l'entreprise en termes de droits.

En 2013, deux avis largement convergents du Cese et de la Cncdh ont proposé des réponses équilibrées et respectueuses tant de la laïcité que des droits : important dans une période où la laïcité est à la fois régulièrement invoquée et souvent mal connue, et où l'instrumentalisation politique qu'en font certains la déforme.

Sur quelles bases le syndicat peut-il se positionner et agir autour de ces enjeux tout en travaillant à l'unité des salariés autour de leurs revendications ?

Table ronde avec Sonia Porot, Yves Adelin, Jacques Eliez, Pierre Tartakowsky.

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



VINCENT ISORE / MAXPPP

- 30 Arrco-Agirc**
Des « concessions » en trompe-l'œil
- 31 Gouvernance**
La réforme permanente
- 32 Colloque**
Le spécifique au contact du salariat
- 33 Qatar**
Printemps : un obscur rachat
- 34 Bloc-notes**
Ugict : agenda et rendez-vous

terrains



MIKAEL ANISSET / MAXPPP

- 35 Energie**
Monopoly sur la filière nucléaire
 - 36 Pierrelatte-Tricastin**
Réflexion collective sur le bassin d'emploi
-
- 37 Laïcité au travail**
« La liberté dans le respect mutuel »
 - 38 Fonction publique**
Création du régime du don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade

hors champs

- 40 Bnf Exposition**
Autour de Roland Barthes, né il y a cent ans
- 41 Paris A** la découverte de l'œuvre de Markus Lüpertz
- 42 Exposition**
Michel Leiris et les siens, fraternellement rassemblés



CENTRE POMPIDOU, MNAM-CCI, DIST. RMN-GRAND PALAIS

platines

- 45 Maurice Ravel** Une œuvre magistrale

bouteilles

- 45** Une Paroisse bien sympathique

lire

- 46 Les polars VACANCES** Des polars à emporter cet été
- 47 Les romans DESTINS** L'amour et la tragédie

hors champs

- 48 Frontières**
La planète emmurée



PHILIPPE TURPIN / MAXPPP

- 50** Un réseau syndical est né

sélection

- 51** Les livres du mois

grilles

- 52** Echecs et mots croisés

à propos

49-3, abracadabra : que les votants ne votent pas !

C'est l'histoire du génie, de la lampe et des trois vœux; le génie, c'est Valls, Manuel. Génie ne signifie pas génial, attention, simplement en situation de pouvoir, de puissance, voire de toute-puissance. Là, on en arrive aux contes, aux vœux et au petit malin de service prêt à tout pour décrocher une lampe plus vaste, plus lumineuse; en deux mots: plus élyséenne. Dans un conte de fées politiquement correct, c'est un pauvre, un démuné, un sans-papiers des temps anciens qui dégage la lampe de sa boue millénaire, libère le génie, obtient en échange la grâce des trois fameux vœux. Pas de chance, la vraie vie n'a pas grand rapport avec le politiquement féérique; les Gattaz Brothers jouissent d'un quasi-monopole sur les lampes, ont rédigé un strict cahier des charges pour les vœux et gardent sous le coude une série de procédures de dressage pour génies rebelles. Au cas où... Dans ce cas précis, c'est inutile: petit génie en charge en rajoute dans la gattazerie tous azimuts. Premier vœu exaucé: que les votants ne votent pas! C'est un vœu parlementaire. Non, plutôt un vœu de l'exécutif qui concerne les parlementaires. Qui, en fait, les dépossède de leurs prérogatives de débat et de vote. Histoire de gagner du temps, d'être « efficace » pour faire passer la loi Macron. Dans la loi Macron, tout est bon; c'est la fontaine de jouvence de l'entreprise, la panacée économique, la flamme néolibérale calcinant les chômeurs et éclairant la courbe des profits. Comme diraient les jeunes jeunes génies: trop bien. Inutile donc d'en discuter, plus inutile encore de voter, et carrément inutile de siéger. A 16h 15, les députés disaient les lois; à 16 h 16, abracadabra, ils étaient mis en silence, comme on met les génies en bouteille: on peut les voir, ils peuvent nous voir, mais voilà, ils ne peuvent pas se



faire entendre, paroi de verre oblige. Les coupés de son devaient débattre jusqu'au 24 juin de plus de mille amendements, ce qui n'est pas le plus grave. Mais ils devaient également voter, or le votant est instable, imprévisible parfois. A quoi bon perdre du temps, faire courir des risques inutiles à la démocratie? D'autant que quelques excellentes mesures macroniennes sont de nature à éveiller les hargnes syndicales. Là où un premier vœu ne suffit pas, un second, vite fait, double magie noire...

Code et lois, abracadabra : que le travail soit mis à plat

Balayer les « blocages », écraser les « immobilismes », bousculer les « conservatismes », bref, faire passer ce « texte essentiel » qu'est la loi Macron exigeait de ne voir qu'une tête, n'entendre qu'un silence. Postulat: quand les gens se taisent, ils marchent droit. Enfin, c'est l'idée et elle ne vaut pas que pour les députés. Après tout, si c'est bon pour le député de base, pourquoi diable ne pas l'appliquer à l'entreprise, d'autant que l'astucieux génie l'aime, l'entreprise. Presque autant que le foot, c'est dire si ça vole haut! Alors, deuxième vœu; claquement de doigt pour l'emploi et abracadabra: que le travail soit mis à plat. Aussitôt souhaité, aussitôt réalisé. Les sous-génies Macron et Rebsamen aidant, Cdi et Code du travail sont maintenant quasi officiellement responsables du chômage; les indemnités de licenciement, la source de la peur d'embaucher des employeurs



et les prud'hommes, de véritables tribrûlots révolutionnaires. Sans même mentionner les seuils sociaux et quelques autres mignardises qui, toutes, sont au social ce que le hard rock est à l'opéra ou l'huile à l'eau : incompatibles. Chez les députés de pas droite, on tousse, on tousse, on tousse ; mais au Medef, on y danse, on y danse, on s'ébroue et on respire, tout en frottant, frottant, frottant la lampe matignonienne : génie, génie, nous avons tellement peur de devenir pauvres, si peur de nos salariés, tant peur des rouges, des roses, des verts et des autres, fais-nous un monde à notre image, idéalement profitable. Le gentil génie redouble d'efforts, sans ménager sa peine ; il aligne le montant des indemnités de licenciement sur la taille de l'entreprise, un sacré coup, un coût digne d'Ali Baba. Comme il n'est pas né de la dernière lampe, il sait que quelque part rôdent quarante voleurs, comment reconnaître ces brigands, comment être au courant de tout ce qui se trame dans l'ombre ? C'est l'affaire du troisième vœu, un vœu d'affaires.

Secrets d'Etat, abracadabra : tout un chacun tu écouteras

Les affaires sont les affaires et leurs secrets ne doivent pas s'éventer, surtout ceux qui s'inscrivent en faux avec leur ordre. A écouter de près : voleurs, syndicalistes, fâcheux et autres moraleux. Ecouter, surveiller, neutraliser. Mieux encore, capitaliser tout cela et inscrire cette écoute systématique au service d'un projet protecteur, d'un projet de voleur et d'entrepreneur, le tout dans le même vœu, une affaire en or. Comme le silence, l'a-t-on assez répété ? Or ce n'est pas parce que les gens se taisent qu'ils n'ont rien à dire ; il faut donc les écouter, d'autant plus attentivement qu'ils se taisent, voir plus haut, trier chacune de leurs pépites personnelles, les récupérer, les stocker, et attendre, qui sait, le moment où cela pourra être utilisé, à défaut d'être utile. D'où cette loi passée – sans 49-3 cette fois – et ses préconisations légales jusqu'au bout des oreilles qui autorisent, à grande échelle, écoutes, intrusions, interceptions, dérivations, et, puisque prévention, sans doute provocations, arrestations et répressions. Bref, renseignez-vous, renseignez-nous, parlez ou pas, quoi qu'il en soit, ce sera la loi. Ainsi, par un curieux retour de tapis volant, députés et sénateurs ayant légitimé une écoute de masse se sont vus, dans la foulée, muselés et privés de vote. Et le génie en a fait naître un autre, dans une lampe plus sombre, plus secrète, un génie plus veule et plus dangereux que lui, peut-être... Les jeux de pouvoir rendent aveugles aux monstres à venir et à trop vouloir écouter, on n'entend plus grand-chose. C'est pour le dire avec force et humour que nombre d'organisations, associations, citoyennes et citoyens se sont donné rendez-vous, l'après-midi du jour de la Fête de la musique, devant le siège des services de renseignements, pas loin de Neuilly... Histoire de se faire entendre. Génial, non ?

Pierre TARTAKOWSKY

TPE/PME

LA VOIE ROYALE POUR DÉRÉGLEMENTER ?

DROITS SOCIAUX : LE GOUVERNEMENT INTRODUIT UN CHEVAL DE TROIE DANS LES TPE/PME.



CHRISTOPHE PETIT-TESSON / MAXPPP

Les petites et moyennes entreprises (Pme) et les très petites entreprises (Tpe) représentent 90 % des entreprises et la moitié des emplois en France. Le gouvernement a donc complété ses réformes par un plan – estimé à 200 millions d'euros – pour « lever les freins à l'emploi » auxquelles elles sont censées être confrontées. Parmi les mesures annoncées le 9 juin : une prime de 4 000 euros au premier salarié embauché, le gel de l'effet de franchissement des seuils fiscaux et sociaux (au-dessus du onzième salarié), ou encore l'assouplissement des accords de maintien de l'emploi... Particulièrement zélé, il s'est mis l'ensemble des syndicats à dos en lançant une nouvelle attaque contre la justice prud'homale, qui prévoit l'instauration d'un barème et d'un plafonnement des indemnités de licenciement pour les salariés des Pme et Tpe (lire page 11).

Ces décisions, sans mécontenter les intéressés, ne leur semblent pas pour autant suffisantes pour provoquer une vague d'embauches, et le gouvernement se garde d'ailleurs d'avancer une estimation sur leurs effets attendus. Pour la Cgt, ce n'est certainement pas en s'en prenant aux droits des salariés ou au Code du travail qu'on va créer de l'emploi. Parmi les mesures qui pourraient très vite être généralisées à l'ensemble du monde du travail : la possibilité de renouveler deux fois le Cdd, l'allongement de la période d'essai des apprentis, la réduction des indemnités chômage des salariés qui refuseraient soit une perte de salaire, soit un allongement de la durée de travail, dans le cadre d'un accord de maintien de l'emploi désormais porté à cinq ans... Pour la confédération, les Tpe/Pme « souffrent avant tout de la diminution de leurs carnets de commandes et des difficultés qui leur sont faites pour accéder au crédit ». Elle préconise donc notamment de leur faciliter l'accès au crédit en abaissant les taux d'intérêt, d'établir une fiscalité plus juste entre grandes et petites entreprises, par une évaluation des dispositifs existants et le conditionnement de l'accès aux aides publiques pour chaque entreprise. Ou encore, de moduler l'impôt sur les sociétés – souvent plus lourd pour les Tpe/Pme que pour les grandes entreprises – en fonction du comportement des sociétés en matière d'emploi, d'investissement productif, de formations et de recherche. V.G.

AP-HP TOUCHER AUX RTT, LA RÉFORME DE TROP



THOMAS PADILLA / MAXPPP

Le 19 juin, après plus d'un mois de mobilisation et quatre grèves d'une ampleur inattendue, les salariés de l'AP-HP (Assistance publique-Hôpitaux de Paris), soutenus par l'ensemble des organisations syndicales (Cgt, Cfdt, Sud, FO, Cgc, Cftc, Unsa), ont fait reculer le directeur général de l'institution Martin Hirsch sur son plan de réorganisation du temps de travail. «*Les inquiétudes du personnel ont été entendues*», a-t-il finalement assuré, renvoyant le dossier à des négociations qui s'ouvriront en septembre. D'ici là, les expérimentations prévues dans certains services sont abandonnées, mais des simulations seront menées pour que plusieurs scénarios soient évalués, tant en termes d'impact sur la qualité des soins que sur les conditions de travail.

Côté salarié, cette tentative de revenir sur l'accord de 2002, notamment par la suppression en moyenne de cinq jours de Rtt sur vingt, a été jugée inadmissible, et a fait ressurgir toute la colère et l'exaspération des personnels, déjà surmenés et pour qui les jours de Rtt, quand ils peuvent les prendre, s'avèrent la seule contrepartie à la dégradation de leurs conditions de travail. La direction de l'AP-HP assure que c'est le seul remède à de nouvelles suppressions de postes, pour être en mesure de répondre aux réductions des dépenses imposées par le ministère.

L'intersyndicale entend maintenir la pression et défendre des propositions alternatives pour améliorer les services. «*L'organisation du travail et le fonctionnement des services sont insatisfaisants pour tous, patients comme soignants. Mais où sont les responsabilités ?*», souligne la fédération Cgt de la santé et de l'action sociale. Elle rappelle que la semaine de 35 heures a été mise en place sans embauches supplémentaires, par une politique de gestion des effectifs à flux tendus et le recours à des intérimaires ou des heures supplémentaires. Cette gestion n'a généré que des surcoûts, de la désorganisation et du mal-être dans les services, outre la diminution des temps thérapeutiques. Ce, dans un contexte où la course à la productivité et au rendement ont contribué à limiter les moyens. Nous y reviendrons dans notre prochain numéro. V.G.

BURN OUT ÉVOQUÉ À DÉFAUT D'ÊTRE RECONNU

«*Une première étape importante dans la reconnaissance du burn out comme maladie professionnelle*» d'après ses concepteurs : l'amendement intégré au projet de loi sur le dialogue social fin mai reste pourtant très vague et sera précisé par décret... C'est néanmoins une avancée pour les quelque 3,2 millions de salariés touchés, selon le cabinet Technologia spécialisé dans la prévention des risques, et un cadre sur cinq selon l'Ugict. Mais le Medef s'oppose fermement à son inscription au tableau des maladies professionnelles, qui obligerait les entreprises à en assumer le coût au travers de la branche accidents du travail-maladies professionnelles de la Sécurité sociale...

Les dossiers de burn out font déjà l'objet de traitements spécifiques par les caisses primaires d'assurance maladie, mais désormais les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles seraient amenés à les considérer selon des modalités nouvelles, faisant plus souvent appel à des praticiens spécialisés en psychiatrie. Pour l'heure, 512 cas ont par exemple été examinés en 2013, et 239 seulement validés. Une toute petite reconnaissance de la réalité du monde du travail. V.G.



MAXPPP

90000

CHÔMAGE : RÉELLE EMBELLIE À L'HORIZON ?

personnes devraient quitter la liste des demandeurs d'emplois sans aucune activité (catégorie A) d'ici fin 2016, d'après l'Unédic, qui ne précise pas au profit de quel type de situation : emploi à temps plein, emploi précaire, radiation ? Pour l'heure, les derniers chiffres du chômage sont préoccupants, établissant fin avril une augmentation de 26 500 demandeurs de catégorie A par rapport à mars, et de 35 000 depuis le début d'avril. Si on y ajoute les demandeurs d'emploi en Cdd, intérim ou emploi partiel, le nombre des inscrits à Pôle emploi toutes catégories confondues atteint le record de 5 344 600 personnes. L'Unédic précise en tout cas que le chômage va commencer à baisser dès cet été, à la faveur d'une reprise d'activité, et grâce à la décision gouvernementale de créer 100 000 emplois aidés supplémentaires, le solde 2015 ne serait «*que*» de 12 000 chômeurs supplémentaires pour la catégorie A...

GOODYEAR DES CHERCHEURS S'ENGAGENT



FRÉDÉRIC DOUCHET / MAXPPP

Les salariés de l'ancienne usine Goodyear d'Amiens Nord ont deux nouveaux soutiens de poids. Le 8 juin, le tribunal de grande instance de la ville a suspendu le démantèlement des machines de l'activité « pneus agraires » présentes sur le site. Réclamée par le groupe mais dénoncée par la Cgt, cette action, si elle devait être menée à terme, condamnerait le projet de reprise de l'activité sous forme de Scop. Projet que le syndicat porte depuis des mois avec quelque 400 anciens salariés de l'entreprise. Les juges ont décidé de leur donner encore un peu de temps pour convaincre. Ils leur ont accordé un délai de trois mois pour défendre leurs vues.

Autre soutien reçu ces derniers jours par la Cgt : celui de treize chercheurs et universitaires qui, par un appel aux pouvoirs publics, font savoir publiquement la confiance du monde de la recherche dans le projet de reprise de l'entreprise par les salariés^(*). Depuis plusieurs semaines, un travail commun est en cours entre les anciens salariés de l'usine et les chercheurs du Laboratoire de physique et chimie des nano-objets de Toulouse pour envisager les moyens de développer une « véritable structure de recherche et de développement » pour le site. De l'avis des scientifiques, « cette coopération inédite (a permis) de faire la démonstration que la reprise d'une production de pneumatiques à Amiens Nord est économiquement efficace, industriellement nécessaire et socialement créatrice de centaines d'emplois ». Un travail qui ne doit pas passer par pertes et profits. Depuis la fermeture de l'usine en janvier 2014, seuls 195 des 1 143 salariés licenciés ont retrouvé un travail. En tant que scientifiques, affirment-ils, ils ont toutes les raisons de « s'engager dans l'aide à la mise en place et la coopération avec des structures industrielles socialement innovantes, telles que les Scop ». Ils le font donc en exigeant fermement des pouvoirs publics un accord au démarrage de ce projet. Près de deux cents de leurs collègues ont déjà signé ce texte. Un texte qui demande aussi un plan pluriannuel pour l'emploi scientifique. M.H.

(*) Pour lire ce texte, aller sur :

<www.urgence-emploi-scientifique.org/SCOP-Amiens>

LICENCIEMENTS LES SOLDES SONT OUVERTES

Jusqu'alors, selon le Code du travail, une entreprise reconnue fautive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse était condamnée à verser au salarié une indemnité supérieure ou égale à six mois de salaire ; voire, dans les plus petites d'entre elles, un dédommagement correspondant à la réalité du préjudice subi. Du passé. Selon la loi Macron votée le 18 juin à l'Assemblée, les employeurs contrevenants seront protégés devant les prud'hommes par un barème maximal : entre trois et douze mois de salaire s'ils emploient moins de vingt salariés ; entre quatre mois et vingt mois de salaire au-delà. Cette mesure pose au moins deux problèmes. D'abord, elle met sous tutelle les conseillers prud'hommes mais, plus grave encore, elle contredit un principe fondamental du droit selon lequel tout justiciable a le droit à être pleinement indemnisé d'un préjudice qu'il a subi. Dans une tribune publiée dans le journal *le Monde*, les présidents du Syndicat de la magistrature et du Syndicat des avocats de France ne mâchaient pas leurs mots : « Couplée aux délais de justice déraisonnables contre lesquels l'Etat ne fait rien, au raccourcissement de la prescription en matière prud'homale en 2013, au remboursement à Pôle emploi par les salariés d'une partie de leurs allocations en cas de succès aux prud'hommes, cette réforme est l'atteinte de trop qui organise un déni de justice généralisé. » M.H.



JEAN-FRANÇOIS FREY / MAXPPP

IMPÔT «SIMPLIFICATION»?

En 2018, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu devrait être opérationnel. Souvent évoquée au nom de la nécessaire simplification du système fiscal et administratif, toujours repoussée, la retenue à la source est critiquée par la Cgt qui y voit au contraire « les conditions de nouvelles inégalités et expose encore plus la vie privée des travailleurs vis-à-vis de leurs employeurs », employeurs qui seraient alors détenteurs d'éléments qui doivent rester confidentiels. Sous couvert de « simplification », la retenue à la source ferait en outre perdre au contribuable « la liberté de choisir le mode de recouvrement le plus adapté à chacun », mensualisation ou paiement en trois fois par exemple. Au-delà, la réforme irait à contre-courant de la réhabilitation de l'impôt sur le revenu, voulue par la Cgt. C'est ce qu'explique notamment la fédération des finances : dans la mesure où l'impôt sur le revenu ne serait plus payé directement par le contribuable à l'Etat, il deviendrait en quelque sorte « un impôt indirect » et par conséquent « moins visible », ce qui est pour le moins dommageable s'agissant de l'impôt le plus juste du système fiscal français. C.L.

CADRES EN DÉFENSE: S'INFORMER ET DÉBATTRE

Le 17 juin, quelque 1 200 cadres ont fait vibrer le parvis de la Défense au diapason de leurs vécus professionnels et sociaux. Au pied de la Grande Arche, débats et échanges entre salariés convergeaient sur une question : comment le syndicalisme peut-il changer la donne ?

MANAGEMENT, MALAISE, MAL TRAVAIL...

L'enquête Ugict-Viavoice, menée en avril auprès d'un échantillon représentatif de 1 001 cadres, met l'insatisfaction salariale en exergue : moins d'un cadre sur deux s'estime rémunéré en adéquation avec ses responsabilités, ses qualifications et sa charge de travail. Deux tiers jugent que cette dernière continue de s'accroître, en raison notamment des outils numériques : 75 % écrivent des mails ou passent des appels sur leur temps personnel, 56 % travaillent « parfois » les jours de repos et 58 % souffrent d'un « débordement accru de leur vie professionnelle sur la vie privée »... Tous éléments sur lesquels *Options* reviendra dans son numéro de septembre.

N. MARQUES / KR IMAGES PRESSE





LES LUTTES DESCENDENT DES TOURS

Ils n'ont pas eu à aller loin : les salariés d'Euronext, en conflit unitaire depuis plusieurs semaines sur les questions de l'emploi, ont emprunté l'ascenseur et ont mis sur la place publique les termes de leur lutte. Ils ont ainsi pu en débattre avec les salariés de Sanofi, d'Edf, du Printemps, de Renault, de *Nice Matin*, de L'Oréal, d'Altran, de l'AP-HP en lutte pour le temps de travail. Ces échanges et débats ont été nourris d'expériences et de constructions syndicales, fruits de rencontres entre les cadres et la Cgt.

STAGIAIRES : LE TRAVAIL AU NOIR EN LUMIÈRE

L'Unef, les stagiaires et l'Ugict ont unanimement réclamé un « plan national de lutte contre le travail au noir des stagiaires ». De fait, des dizaines de milliers d'emplois sont dissimulés par des stages et ce malgré la loi de 2014 destinée à lutter contre les abus. Tous ont ainsi dénoncé la non-publication du décret d'application instituant un nombre maximal de stagiaires par entreprise et ont égrené la liste des entreprises présentes à la Défense ne respectant pas la loi de 2014, notamment pour absence de décompte du temps de travail des stagiaires : Axa, Hsbc, Kpmg...

CADRES ET CGT: RENCONTRES

CONSTRUIRE ENSEMBLE MARIE-JOSÉ KOTLICKI

«*Nous rassembler pour casser l'isolement dont nous sommes trop souvent victimes; mutualiser des mobilisations gagnantes; échanger sur des revendications et aspirations communes; faire connaître les propositions Ugict-Cgt est une nécessité.*» C'est ainsi que Marie-Jo Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict-Cgt, ouvre l'initiative organisée à la Défense, lieu symbolique du travail qualifié en Ile-de-France. Elle insiste sur la «*négation du travail qualifié, absurde au plan économique*» et met en évidence le «*dumping social et la précarité dont sont victimes les jeunes diplômés*». Pour Marie-José Kotlicki, «*il y a donc urgence à répondre aux aspirations des Ict, aussi bien pour eux-mêmes que pour l'ensemble du salariat*».

Revenant sur les aspects inquiétants révélés par les baromètres Viavoice (temps de travail, salaire, éthique professionnelle), elle rappelle les choix de la Cgt, ainsi confortés: agir pour un nouveau statut du travail salarié, où l'entreprise est une communauté de travail créative et non une simple société de capitaux. «*Nous proposons un statut qui permette à l'ingénieur, cadre et technicien d'être un acteur engagé et responsable dans son travail autour de la reconnaissance de la qualification, son plein exercice et des moyens pour exercer sa responsabilité sociale, économique et sociétale.*» Reconnaissance des qualifications, réduction effective du temps de travail, lutte pour la protection sociale ou l'éthique professionnelle participent de cet ensemble de garanties collectives, dans un contexte notamment de révolution numérique.

«*Nous avons voulu inscrire cette initiative dans une campagne de syndicalisation Cgt, conclut ainsi Marie-José Kotlicki. C'est un appel à construire ensemble un syndicalisme qui articule le rapport entre l'individu et le collectif, revendique des propositions qui desserrent les contraintes auxquelles nous sommes confrontés et ouvre en son sein des espaces dédiés aux Ict, d'échanges, de mutualisation. Un syndicalisme qui porte une nouvelle image, des droits et des moyens afin que l'encadrement puisse être socialement responsable et professionnellement engagé.*» C.L.



PHOTOS: N. MARQUES / KR IMAGES PRESSE

PORTER L'ALERTE LA LIBERTÉ DE DIRE NON

Le droit de savoir et celui de faire savoir sont des libertés fondamentales qui semblent s'opposer aux intérêts défendus par l'Union européenne. «*La Commission européenne vient de rejeter la demande, portée par de nombreuses associations et syndicats, dont l'Ugict, pour la reconnaissance et la protection des salariés lanceurs d'alerte*», explique Sophie Binet, secrétaire générale adjointe de l'Ugict. *La Commission estime que chaque Etat est libre de légiférer sur cette question, mais s'obstine en revanche à vouloir imposer à tous une directive sur le secret des affaires.*» Certes, comme le rappelle Slavica Uzelać d'Eurocadres, «*les mobilisations ont permis d'amender ce projet, qui entre autres entraverait toute mobilité interentreprises des cadres ou compromettrait la nécessaire protection de leurs sources par les journalistes*»... «*Ce alors qu'une grande partie de la presse est déjà verrouillée par la participation à son capital de grands groupes industriels et financiers*», souligne Emmanuel Vire, secrétaire général du Syndicat national des journalistes-Cgt. Deux poids, deux mesures, cela n'étonne en rien les syndicalistes présents à la Défense. Dénoncer les pratiques des directions, demander plus de transparence et de droits à l'entreprise, revendiquer une certaine éthique professionnelle, mieux vaut ne pas s'y risquer seul: c'est le constat de Jean-Noël Saussol, cadre au

ministère du Développement durable, qui témoigne que, dans ses services, les cadres se croient isolés et préfèrent souffrir en silence... Les lanceurs d'alerte présents au débat ne se prennent pas pour autant pour des héros: à un moment, la pression a été trop forte, et ils ont écouté la voix de leur conscience, malgré la prise de risque. C'est le cas de Stéphanie Gibaud (Ubs), dont nous avons déjà évoqué l'histoire dans *Options*. Celui aussi d'Ida de Chavagnac, analyste financière au Crédit agricole, qui a refusé de cautionner des pratiques dangereuses pour sa banque et s'est retrouvée placardisée puis licenciée. Et maintenant blacklistée, pour avoir voulu bien faire son travail. D'autres situations ont pu être prises en charge collectivement, comme au Printemps, ou le lanceur d'alerte, protégé par l'Ugict, elle-même soutenue par l'ensemble des syndicats, a pu conserver son anonymat (lire page 33). Pour Edwy Plenel, ex-directeur du *Monde* et cofondateur de Mediapart, particulièrement mobilisé pour la défense du droit de savoir et de la liberté d'expression, il devient vital que les citoyens s'engagent contre les «*crispations liberticides*» des Etats et des puissances financières: «*Nous sommes à un tournant où le potentiel démocratique porté par la révolution des technologies de l'information et de la communication risque d'être réduit à néant.*» V.G.

INDISPENSABLES

DÉFENDRE LES DROITS RÉSISTER AU LOW-COST

Du secret des affaires aux pratiques low-cost, il n'y a qu'un pas. Daniel Sommer, Pdg de Speed Rabbit Pizza, premier intervenant de la deuxième table ronde, consacrée aux alternatives au dumping social, se charge magistralement de le démontrer. «*La course au moins-disant n'est possible que parce qu'il y a fraude; fraude sociale et fiscale, fraude au droit du travail. Autant de délits qui ne peuvent prospérer que sur les capacités laissées aux entreprises de dissimuler leurs comptes*», explique-t-il. «*Nul ne peut proposer des produits à bas prix sans user et abuser des droits des salariés à se faire rémunérer leurs qualifications*», insiste-t-il.

Exiger toujours plus en reconnaissant toujours moins le travail et les compétences: venus de l'hôpital ou d'Edf, les interventions des autres invités témoignent ensuite les unes et les autres de cette obsession. Ici, pour dépeindre l'ampleur du travail gratuit des ingénieurs et cadres chez Edf – jusqu'à trente-sept jours travaillés gratuitement –, comme le raconte Valérie Goncalves, négociatrice Cgt sur les forfaits jours dans la branche des industries élec-

triques et gazières. Là, pour dénoncer le mépris du travail dont fait preuve la direction de l'AP-HP: «*Pour maintenir une offre de soins correcte, il faudrait que nous acceptions de devenir des travailleurs bénévoles*», s'insurge Damien Groiselle, syndicaliste à l'hôpital Saint-Antoine.

Lorsque Boris Karthaus, représentant du syndicat allemand IG Metall, intervient à son tour pour faire état de l'ampleur de la progression du travail gratuit outre-Rhin, c'est pour faire, une fois de plus, la démonstration que les attaques dont souffrent les salariés dépassent, et de loin, les frontières de l'Hexagone. «*Celles aussi que l'on veut édifier entre les générations*», précise à sa suite William Martinet, le président de l'Unef, qui insiste alors sur les effets dévastateurs que va avoir sur les jeunes la réforme des indemnités prud'homales. «*Rien de bien différent que ce que prévoyait le Cpe*», assure le jeune militant. «*Les intentions du patronat sont claires: détruire les droits sous prétexte de lutter contre le chômage*», résume Sylviane Lejeune, secrétaire nationale de l'Ugict. M.H.



PASSER À L'ATTAQUE SOPHIE BINET

Dans ses conclusions, Sophie Binet insiste sur les objectifs poursuivis par l'Ugict-Cgt en organisant cette initiative à la Défense. Premier d'entre eux: faire «*tomber les caricatures*», notamment celles qui touchent le personnel d'encadrement. «*La Cgt et les cadres, souligne-t-elle, non seulement c'est compatible mais nécessaire*». A cela, il faut ajouter la nécessité, également, d'amplifier le rapport de force dans un contexte général très dégradé, s'illustrant la fois par la situation des jeunes diplômés, dont la qualification n'est pas reconnue, et le divorce grandissant entre cadres et entreprises, comme le montrent les baromètres Viavoice. Le troisième objectif porte sur la défense des retraites complémentaires, alors que les négociations entre partenaires sociaux se poursuivent, dans un objectif de déploiement de la Cgt avec signature de la pétition Arrco-Agirc. Enfin, il s'agit, explique Sophie Binet «*d'interpeller le gouvernement et le patronat sur l'explosion du temps de travail des ingénieurs, cadres et techniciens, notamment grâce aux outils connectés*». De ce point de vue, la campagne de l'Ugict sur «*le droit à la déconnexion*», qui rencontre un écho important auprès des salariés, doit se traduire par une réduction effective de leur temps de travail. «*Dans ce lieu de forte concentration d'Ict, nous voulons montrer l'utilité et l'efficacité du syndicalisme*», souligne-t-elle, annonçant l'organisation de ce type d'initiatives ailleurs sur le territoire, à Bordeaux, Toulouse, Lille ou Sophia Antipolis: «*Maintenant qu'on a fait la Défense, on peut passer à l'attaque*.» C.L.



FOOTBALL PAS DE RÉPIT SUR LES CHANTIERS

ALORS QUE LA FIFA EST ÉBRANLÉE PAR DES ACCUSATIONS DE CORRUPTION, PLUSIEURS RAPPORTS CONTINUENT DE DÉNONCER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS MIGRANTS AU QATAR, PAYS ORGANISATEUR DE LA COUPE DU MONDE 2022.



ENNIO LEANZA / MAXPPP

Une charte des droits des travailleurs: il y a un an, c'est ainsi que les autorités du Qatar avaient répondu aux accusations d'exploitation des migrants travaillant sur les chantiers des infrastructures de la Coupe du monde de football 2022. Un document de quelques dizaines de pages où étaient notamment listées des normes en matière de recrutement, d'hébergement ou de rémunération et qui, pour Tim Noonan, porte-parole de la Csi (Confédération syndicale internationale) était « surtout remarquable par ce qu'il ne (contenait) pas ». Que s'est-il passé depuis? Bien peu, répond en substance un récent rapport

d'Amnesty International⁽¹⁾ sur « les promesses non tenues du Qatar », alors que 2,5 millions de travailleurs migrants sont attendus dans les prochaines années pour parachever les constructions. Rien en effet n'a été entrepris pour lutter contre certaines dispositions du système qatari sévèrement mis en cause par les syndicats et les Ong: par exemple, l'obligation d'avoir un permis pour quitter le territoire, la difficulté de changer d'employeur avec le maintien d'un système de parrainage appelé *kafala*, ou l'absence de liberté syndicale. Si le gouvernement qatari s'était toutefois engagé à apporter un certain nombre d'améliorations,

dans la pratique, il n'y en a eu aucune de notable, constate Amnesty International. Certaines mesures n'ont pas été adoptées, comme celles visant à contrôler les agences de recrutement. D'autres n'ont pas atteint leurs objectifs, à l'instar de la promesse d'embaucher trois cents inspecteurs du travail à la fin 2014. Au total, l'Ong parle « d'une seule réforme en cours » et encore est-elle qualifiée de « modeste »: il s'agit de la mise en place d'un système de versement électronique des salaires. « Mais cette mesure est encore en phase d'application, soulignent les auteurs du rapport, et de nombreux migrants interrogés au cours des derniers mois se sont plaints de retards de paiement ou de non-versement de leurs salaires. »

Pour compléter ce bilan bien peu glorieux, d'autres se sont intéressés aux actions menées par les entreprises de construction multinationales implantées au Qatar, alors que l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois leur avait demandé d'adopter un plan en onze points en faveur des droits des travailleurs. Là aussi, les conclusions sont pour le moins modestes: « Seule une poignée d'entre elles

Carton rouge

« Carton rouge pour la Fifa » est le nom donné par la fédération nationale Cgt de la construction, bois et ameublement à la campagne qu'elle mène pour défendre les droits des travailleurs sur les chantiers qataris. En rappelant que 1 400 d'entre eux seraient déjà morts depuis le début des travaux, elle interpelle régulièrement les autorités du Qatar et la Fifa, mais aussi les groupes Vinci et Bouygues présents sur place, leur demandant notamment « de prendre des mesures strictes concernant les conditions de vie et de travail sur les sites de construction des infrastructures ».

En savoir plus sur <www.construction.cgt.fr>.

a fait de sérieux efforts pour améliorer les conditions des travailleurs migrants», met en lumière une enquête de l'organisation Business & Human Rights Resource Centre. Concrètement, celle-ci a contacté vingt-quatre entreprises dont les sièges sociaux sont implantés au Moyen-Orient, en Europe ou en Asie pour les interroger sur leurs pratiques et les actions mises en œuvre depuis un an. Elles interviennent aussi bien dans la construction des stades que dans celle de lignes de métro ou de la ville nouvelle de Lusail City, à quelques kilomètres de Doha. Résultat : la majorité des entreprises est restée silencieuse, d'autres ont décliné la « proposition », seules quatre multinationales ont apporté des « réponses encourageantes » : Aktor en Grèce, Bouygues et Vinci en France, Carillion au Royaume-Uni.

Le rôle crucial des multinationales

Ce n'est évidemment pas à la hauteur des enjeux, d'autant que l'association Sherpa a récemment porté plainte contre Vinci Construction Grands projets pour « travail forcé et réduction en servitude », incitant en retour le groupe de Btp à assigner l'Ong en justice pour diffamation. Mais à la Fifa, on se contente de ce bilan, en témoigne le compte rendu du comité exécutif de la fédération, réuni en mars dernier sous la présidence de Joseph Blatter : tout en répétant « que des normes durables doivent être garanties au niveau des conditions de vie de tous les travailleurs et dans tout le pays », le comité exécutif y constate en effet que « le Conseil suprême pour la remise et l'héritage réalise un travail sérieux à l'égard du programme de bien-être des travailleurs dans le cadre des projets pour 2022 ». Une position « intenable » à tous les niveaux, estime notamment la Confédération syndicale internationale, à l'initiative de la campagne Qatar 2022, pour un nouveau vote⁽²⁾. Pour la secrétaire générale, Sharan Burrow, la Fifa, en effet, « n'a pas fait du respect des droits du travail la condition indispensable à l'organisation de la Coupe de monde de football au Qatar et ce sont les travailleurs pauvres qui en paient le prix ». Dans ce contexte, poursuit-elle, la démission annoncée de son président récemment réélu « offre une chance à la fédération internationale de réparer les dommages qu'elle a causés, en conditionnant l'organisation de la Coupe du monde au Qatar à la conformité de ses lois aux normes internationales ».

Christine LABBE

(1) « Promising Little, Delivering Less – Qatar and Migrant Labour Abuse Ahead of the 2022 Football World Cup », Amnesty International, mai 2015.

(2) En savoir plus sur <www.ituc-csi.org>.

DROIT INTERNATIONAL LES LIAISONS DANGEREUSES D'ORANGE

Le 27 mai dernier, à l'occasion de l'assemblée générale annuelle d'Orange, plusieurs syndicats ou Ong dont la Cgt, Solidaires, la Fidh, le Ccfp ou la Ldh, ont demandé à l'entreprise et à l'Etat, actionnaire du groupe, de réviser la relation d'affaires de la société avec l'israélien Partner, opérateur télécom actif dans les colonies situées dans les territoires palestiniens occupés. « L'Etat français se doit de respecter ses obligations internationales en matière de droits humains et d'exiger un retrait des activités de Partner dans les colonies ou, à défaut, la rupture de cette relation d'affaires », ont-ils déclaré dans un communiqué. Cette initiative intervient après la publication d'un rapport qui démontre que, par son engagement au côté de son homologue israélien, le groupe français participe indirectement au maintien et au renforcement de la colonisation en Cisjordanie. Pour en savoir plus, aller sur : <fr.scribd.com/doc/264256909/Rapport-Les-liaisons-dangereuses-d-Orange-dans-le-TPO>.

MIGRANTS L'ADRESSE DE LA CES À L'EUROPE

Face à la crise humanitaire en Méditerranée, les chefs d'Etat et de gouvernement européens doivent agir. Ils doivent le faire en autorisant la poursuite des opérations Frontex, « en acceptant le plan de relocalisation proposé par la Commission européenne pour au moins 40 000 migrants sans (en limiter le champ) aux Syriens et aux Erythréens ». Ils doivent soutenir « un programme de réinstallation des migrants dans des camps en dehors de l'Union, par exemple en Libye et en Turquie » et reconnaître « la nécessité de réviser tant le mandat de Frontex pour mener des opérations de recherche et de sauvetage que le règlement de Dublin relatif à la réinstallation des réfugiés ».

Tel est le message qu'a porté le 5 juin la Confédération européenne des syndicats devant le Parlement européen. Une allocution au cours de laquelle la Ces a souligné qu'« un des meilleurs moyens de faire en sorte que les migrants soient les bienvenus dans les villes et les cités européennes est de s'assurer qu'ils bénéficient du même salaire et des mêmes conditions de travail que les travailleurs locaux ».



MICHAEL ALESII / MAXPPP

PRATIQUE POUR LES ÉLUS DES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

L'Etui, l'organisme de formation syndicale de la Ces, publie régulièrement des manuels destinés à traiter d'un sujet d'une manière simple et précise pour soutenir les formateurs et les représentants syndicaux dans leur travail (voir sur <www.etui.org/fr/Publications2/Guides>). Dernière publication en date, un document sur l'art et la manière d'organiser un réseau de communication entre élus des comités d'entreprise européens. Une publication où tout un chacun pourra trouver des conseils et des astuces pour une meilleure circulation de l'information ainsi que des exemples de meilleures pratiques dans l'une ou l'autre des institutions existantes. Publié en huit langues, ce manuel est disponible sur <www.etui.org/fr/Publications2/Guides/Comment-organiser-votre-reseau-de-communication>.

Le travail doit-il être laïque ?

Faux-semblant et liberté de conscience

Depuis quelques années, le fait religieux revendique son droit à une expression visible. Pour la plupart d'entre elles, les demandes qui y sont liées peuvent trouver réponse en termes organisationnels négociés. Mais dans la plupart des cas, les acteurs naviguent entre déni et codifications « au doigt mouillé », inscrivant de fait les managers de proximité dans une position inconfortable. D'où l'intérêt de penser le fait religieux à l'entreprise en termes de droits.

Laïcité: double avis institutionnel

En 2013, le Cese et la Cncdh ont voté chacun un avis traitant de la laïcité. Ces deux avis, largement convergents, sont toujours d'actualité en ceci qu'ils font le point sur la question et proposent, plutôt que des lois, des pistes de travail sous forme de réponses équilibrées et respectueuses tant de la laïcité que des droits : important dans une période où la laïcité est à la fois régulièrement invoquée et souvent mal connue, et où l'instrumentalisation politique qu'en font certains la tord et la déforme.

Le syndicalisme, campé sur les droits

Le fait religieux à l'entreprise suscite, de la part des directions, chartes, règlements intérieurs et autres textes visant à encadrer le phénomène. Sur quelles bases le syndicat peut-il se positionner et agir autour de ces enjeux tout en travaillant à l'unité des salariés autour de leurs revendications ?
Table ronde avec Sonia Porot, secrétaire général de l'union départementale Cgt des Yvelines, Yves Adelin, animateur du collectif « Sous-traitance » de la fédération Cgt Mines-Energie et Jacques Eliez, secrétaire général de la Cgt-Ratp.

OUSSAMA AYOUB / MAXPPP



SOMMAIRE

**LAÏCITÉ
ENTREPRISES:
AVIS DE TEMPÊTES?**
PAGES 19-21

REPÈRES
PAGE 22

**POINT DE VUE
DE MICHEL MINÉ
LA LAÏCITÉ DANS L'EMPLOI**
PAGE 23

**DÉCRYPTAGE
CESE, CNCDH : DEUX AVIS,
UNE DÉMARCHÉ D'ÉQUILIBRE
ET DE RESPECT**
PAGES 24-25

TABLE RONDE
PAGES 26-29



Laïcité

Entreprises : avis de tempêtes ?

«Le nombre de conflits sur la laïcité a doublé en un an dans la sphère professionnelle.» Le Parisien du 21 avril livre l'information à partir d'un sondage Sociovision réalisé par l'Institut Randstad et l'Observatoire du fait religieux en entreprise. «Doublé»? diable! si l'on ose dire... Problème: les «conflits» en question se résument à des demandes, souvent nouvelles, liées à une pratique ou une croyance religieuse. Bref, s'il se passe effectivement «quelque chose» de ce côté, cela ne se traduit pas forcément par un conflit. Dans 90 % des cas, le religieux en question est une métaphore politiquement correcte pour désigner l'islam, en prise avec des «stéréotypes négatifs» suffisamment puissants pour fonctionner comme facteurs discriminants à l'embauche. Une étude universitaire franco-américaine de 2010 a ainsi montré qu'un demandeur d'emploi sénégalais chrétien a 2,5 fois plus de chances, à CV quasi identiques, d'obtenir un entretien d'embauche qu'un candidat sénégalais musulman. L'étape embauche franchie, les difficultés, lorsque difficultés il y a, ne concernent plus

la présence des personnes mais les modes de reconnaissance des croyances religieuses.

L'enjeu mobilise, au rythme même du débat public et de ses soubresauts; en 2011, le Haut Conseil à l'intégration signale la «montée en puissance d'une revendication à un droit d'expression religieuse à l'entreprise». On est alors en pleine affaire Baby Loup. Pour mémoire, cette crèche associative est assignée aux prud'hommes par une employée musulmane voilée. La direction exige qu'elle retire son voile; la salariée refuse. C'est le début d'un long et tumultueux feuilleton qui devient emblématique et dont les saisons se succèdent autour d'une seule question: l'entreprise doit-elle, comme l'Etat, se concevoir comme laïque, avec, à la clé, les devoirs de réserve qui s'imposent? Mais cette question de droit, relativement simple, se charge de partis pris idéologiques n'ayant aucun rapport avec le travail. Le 25 juin 2014, la Cour de cassation a mis fin à ce feuilleton judiciaire en confirmant le licenciement tout en rappelant que le principe de laïcité n'est pas applicable à tous les salariés ...

Dans 90% des cas, le religieux en question est une métaphore politiquement correcte pour désigner l'islam, en prise avec des «stéréotypes négatifs».

Laïcité

Entreprises : avis de tempêtes ?

- des entreprises privées. L'Etat est laïque, pas les personnes ni les sociétés privées; le droit du travail ne préconise pas de neutralité religieuse et, par voie de conséquence, la liberté religieuse doit prévaloir. N'empêche; depuis, les partisans du «no voile» ne désarment pas, exigeant qu'il soit interdit partout où il y a enfant, chez les mères qui accompagnent les sorties scolaires, mais aussi à l'université. Et, dans les entreprises privées, on voit fleurir des «codes» et règlements intérieurs qui amalgament allègrement «laïcité» et «neutralité» au prétexte de «pacifier» les relations de travail. Lesquelles peuvent bien sûr requérir des ajustements; l'essentiel étant de déterminer leur nature et leur cadre réglementaire ou légal.

De fait, le port de vêtements singuliers, les horaires particuliers, les lieux de culte, les interdits alimentaires peuvent apparaître au mieux comme des facteurs de complication organisationnelle et, au pire, comme autant d'occasions pour affirmer des contre-pouvoirs organisés autour d'intérêts particuliers. Face à cette situation, on voit se développer une grande diversité de pratiques sous forme d'accommodements plus ou moins pertinents, plus ou moins discriminants. Les stratégies d'entreprises sont de trois ordres; celles du «oui» à tout, celles du «non» à tout et celles qui, enfin, délèguent au «terrain» la charge de bricoler des arrangements sociaux. Près de huit cadres dirigeants sur dix (78%) ont ainsi dû se confronter à des problématiques liées au fait religieux, musulman pour l'essentiel, mais aussi à la progression des litiges avec des catholiques. Dans 90% des cas, c'est un manager de proximité qui s'y «colle». A charge pour lui de se fabriquer, dans des conditions difficiles, ses propres critères pour

Dans les entreprises privées, on voit fleurir des «codes» et règlements intérieurs qui amalgament allègrement «laïcité» et «neutralité» au prétexte de «pacifier» les relations de travail.



PHILIPPE TURPIN / MAXPPP

concilier organisation du travail, égalité de traitement et liberté religieuse, et pour respecter la diversité sans nourrir la discrimination? Question d'autant plus prégnante qu'elle concerne souvent l'islam et recouvre, sans s'y résumer, des réalités de dominations sociales et une longue histoire de racisme. L'islamophobie, à savoir la détestation d'une religion et de ce qui la manifeste, peut alors facilement en prendre le relais, avec ou sans intention de nuire...

D'après une étude du cabinet First And 42nd, la période du ramadan et les habitudes alimentaires ne posent guère de problèmes dans la plupart des grandes entreprises; la restauration collective propose le plus souvent un choix, avec des plats à base de viande ou végétariens. La question des jours de congés pour fêtes religieuses semble y être gérée avec souplesse; il faut d'ailleurs noter que, concernant le public, une circulaire ministérielle permet aux agents, élèves et étudiants de prendre plusieurs jours de congés supplémentaires par an pour fête religieuse non chrétienne, ainsi que pour l'organisation des concours et examens.

Les problèmes rencontrés ne sont pas par nature conflictuels

Les choses se tendent lorsqu'on en vient aux signes religieux tels le voile ou la kippa, aux salles de prières ou à des épisodes sexistes; des enjeux sur lesquels l'exacerbation du débat public – et des politiques publiques – jouent à plein. Ici, la jupe d'une lycéenne jugée trop longue provoque son exclusion; là, un maire avoue tranquillement ficher les élèves de sa ville en fonction de leurs prénoms, supposés signer leur religion. La multiplication d'expressions et d'amalgames stigmatisant l'islam, souvent en provenance d'élus, impacte évidemment l'entreprise, ne serait-ce que comme références constituées en modèles agressifs, porteurs d'exclusion.

Ce contexte délétère, caractérisé par une baisse de tolérance dans le pays, amène nombre d'entreprises privées à interdire purement et simplement le port de signes religieux à leurs salariés. En pointe, l'entreprise de recyclage Paprec, 4000 salariés de cinquante-six nationalités différentes, se félicite de la mise en œuvre, depuis février 2014, d'une «charte de la laïcité et de la diversité», qui permet d'appliquer le principe de neutralité auquel sont soumis tous les agents du service public. Autrement dit, «le port de signes ou tenues par lesquels les collaborateurs manifestent ostensiblement une appartenance religieuse n'est pas autorisé»; pour ses promoteurs, cette charte est une panacée. Le simple fait qu'elle ait été adoptée «à l'unanimité» par les salariés, sans même une voix contre, suffit néanmoins à jeter un doute sérieux sur le caractère librement consenti de ce texte et des obligations qu'il porte. Et ses détracteurs pointent le fait que le Code du travail protège la liberté de conscience et de religion des salariés, laquelle ne peut être restreinte que pour

La restauration collective propose le plus souvent un choix, avec des plats à base de viande ou végétariens. La question des jours de congés pour fêtes religieuses semble y être gérée avec souplesse.



MAXPPP

des raisons de sécurité, d'hygiène ou pour le bon fonctionnement de l'entreprise (art. 1321-3). Mais Paprec assume sereinement le fait d'être dans l'il-légalité. C'est aussi le cas de l'enseigne irlandaise de prêt-à-porter Primark dont les salariés, essentiellement des femmes, du magasin de Villeneuve-la-Garenne, sont interdits de « *signes visibles d'appartenance tels que le hijab, la kippa...* ». Dans cette entreprise, l'unanimité n'est pas au rendez-vous; une salariée a ainsi reçu une mise à pied conservatoire, pour avoir porté un bandana, assimilé à un foulard islamique. L'Inspection du travail a fait valoir au groupe que le port du voile ne constituait nullement un « *comportement fautif* », opinion que la direction de l'entreprise a jugée « *sans fondement* ». D'autres groupes, comme Reed Entreprise, ajoutent à leur règlement intérieur un code de déontologie se référant à une éthique de la

« laïcité », centré sur la notion de respect et de non-discrimination. Ce code invoque étrangement une « *laïcité des lieux publics et privés* », expression contradictoire dans les termes. En effet, la laïcité est une caractéristique gouvernementale et non attachée à tel ou tel « espace »...

Le Code du travail protège la liberté de conscience et de religion des salariés

Faut-il poursuivre dans ces voies, au risque de flirter en permanence avec des pratiques discriminatoires, ou bien partir du principe, nettement plus sain, que les questions posées doivent fondamentalement être considérées comme relevant de l'organisation du travail? Pour la plupart d'entre elles, les demandes liées au fait religieux peuvent trouver une réponse en termes organisationnels négociés, ce qui ne signifie pas un aménagement à la marge du statu quo. Certes, une prière peut être considérée comme une pause et une demande de congé – pour motif religieux, de soldes ou de famille – reste une demande de congé; mais ce type de solution en faux-semblant est insatisfaisante au regard de la liberté de conscience. Reste à progresser, et c'est l'essentiel, vers des réponses qui s'inscrivent dans une répartition égale et universelle des droits, sans pour autant être uniformes. ◀

Louis SALLAY

RESTE À PROGRESSER, ET C'EST L'ESSENTIEL,
VERS DES RÉPONSES QUI S'INSCRIVENT DANS UNE
RÉPARTITION ÉGALE ET UNIVERSELLE DES DROITS,
SANS POUR AUTANT ÊTRE UNIFORMES ET NIVELEUSES.

biblio

– LA LAÏCITÉ FALSIFIÉE,

JEAN BAUBÉROT, LA DÉCOUVERTE, 2014, 224 PAGES.

– 1905, LA SÉPARATION DES ÉGLISES ET DE L'ÉTAT – LES TEXTES FONDATEURS,

PERRIN, 2004, 476 PAGES.

– "L'ÉTUDE DES SIGNES RELIGIEUX DANS L'ESPACE PUBLIC",

REVUE "SOCIÉTÉ, DROIT ET RELIGION", N° 2/2011, CNRS ÉDITIONS, 2011, 288 PAGES.

– LA DOUBLE IMPASSE – L'UNIVERSEL À L'ÉPREUVE DES FONDAMENTALISMES RELIGIEUX ET MARCHAND,

SOPHIE BESSIS, LA DÉCOUVERTE, 2014, 240 PAGES.

web

• «Vivre ensemble, travailler ensemble...», un texte signé par la Cgt, la Cfdt, la Cftc, la Cgc, Unsa, Fsu et Solidaires : <www.cgt.fr/Vivre-ensemble-travailler-ensemble.html>.

• La déclaration du groupe Cgt sur l'avis du Cese sur «Le fait religieux en entreprise» : <www.cgt.fr/IMG/pdf/cese74.pdf>.

• La Cncdh et la laïcité : <www.cncdh.fr>.

• Un dossier de la Documentation française : <www.ladocumentationfrancaise.fr/dossiers/d000095-laicite-les-debats-100-ans-apres-la-loi-de-1905>.

• Données sociologiques sur les religions en Europe : <www.eurel.info>.

ENQUÊTE

LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE SELON LES CADRES

Fin avril, l'Institut Randstad et l'Observatoire du fait religieux en entreprise ont sondé les personnels d'encadrement sur la réalité du sujet. Selon leur enquête, incontestablement, les revendications religieuses progressent sur les lieux de travail. Désormais, la moitié d'entre eux déclarent avoir eu à gérer «*régulièrement ou occasionnellement*» un ou plusieurs problèmes en la matière : dans la plupart des cas, il s'agit alors de gérer des demandes d'absence pour une fête religieuse ou d'aménagement du temps de travail, des problèmes liés à un «*port ostentatoire*» de signes religieux comme une croix, une kippa, un foulard ou un turban (17 % en 2015 contre 10 % en 2014). Cela étant, même si la part des personnels d'encadrement qui

se déclarent aujourd'hui confrontés à des cas conflictuels et/ou bloquants augmente pour atteindre 6 % en 2015 contre 3 % en 2014 et 2 % en 2013, les sources d'inquiétude restent extrêmement faibles. Selon cette enquête, 88 % des cas rencontrés n'entraînent ni conflit ni blocage. Par ailleurs, comme les études précédentes réalisées par ces deux organismes l'avaient souligné, il n'y a pas de rejet du fait religieux dans les collectifs de travail. Ainsi, plus de 81 % des personnes interrogées considèrent que la religion est un sujet de discussion qui a tout à fait sa place dans les échanges entre collègues. Pour 75 % d'entre elles, le fait de prier pendant ses pauses est tout à fait admissible. Pour aller plus loin : <www.grouperandstad.fr>.

AVIS

L'AVIS DU CESE SUR LE FAIT RELIGIEUX

En 2013, le Conseil économique, social et environnemental a rendu un avis sur le fait religieux en entreprise. Dans ce document, l'institution affirme que «*la prise en compte positive de la diversité dans les entreprises constitue une voie essentielle de réponse efficace et durable*» aux affirmations religieuses, quand elles s'expriment. Elle rappelle également que «*la prévention des discriminations et le traitement égalitaire des personnes constitue un enjeu important, déjà un objet de négociation*». Sept propositions sont contenues dans cet avis,

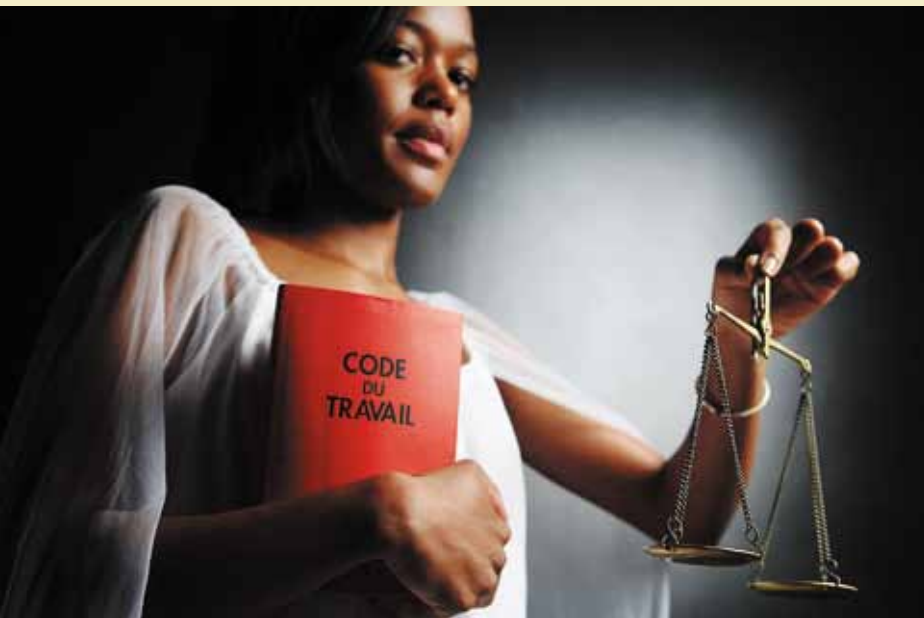
parmi lesquelles : la nécessité de «*mieux faire reconnaître les règles de droit pour faire savoir largement ce que cette notion recouvre et où commence et où s'arrête le principe de laïcité*»; celle pour les directions d'entreprise de développer des actions de formations en direction des managers de terrain et des représentants du personnel afin de prévenir et traiter toutes les difficultés liées au fait religieux au travail. Autre suggestion : la diffusion et la mutualisation des bonnes pratiques entre les entreprises. Pour aller plus loin : <www.lecese.fr>.

PRÉCISION

LAÏCITÉ ET SÉCULARITÉ : POUR MÉMOIRE

«Laïcité» et «sécularité» : deux notions identiques ? Non, assure dans les colonnes du mensuel *le Monde des religions* le sociologue Jean Baubérot : «*La laïcité, et notamment la laïcité historique, met en jeu à la fois la neutralité de la puissance publique avec la loi Jules Ferry, et la séparation des Églises et de l'État avec la loi de 1905.*» Les fondateurs de la laïcité ont toujours expliqué qu'il s'agissait là d'un moyen, d'un instrument «*en vue de réaliser la liberté de conscience de chacun comme liberté publique, et l'égalité de tous les citoyens devant la loi*» et non d'un outil pour imposer aux gens de se

séculariser, rappelle-t-il, sinon cela deviendrait tout simplement «*une atteinte à leur liberté de conscience*». La laïcité n'enjoint pas aux citoyens d'être comme ci ou comme ça, «*de faire ceci ou cela*», sans quoi elle s'imposerait comme «*un athéisme d'État*». Elle vise le vivre-ensemble. Le rappeler n'est pas seulement préciser le sens des mots mais, rappelle le chercheur, une nécessité politique : «*Chaque fois qu'on a voulu porter atteinte à la liberté de religion, on a produit des raidissements chez les gens*», conclut-il. Pour aller plus loin : <www.lemondedesreligions.fr>.



PHILIPPE TURPIN / MAXPPP

point de vue

MICHEL MINÉ

PROFESSEUR DE DROIT
DU TRAVAIL AU CNAM

Propos recueillis par Pierre TARTAKOWSKY

La laïcité dans l'emploi

La notion de laïcité est aujourd'hui fréquemment instrumentalisée soit pour exiger l'absence de toute expression religieuse dans la vie sociale, soit dans certains lieux pour essayer d'imposer des choix religieux.

La laïcité en France est liée aux trois valeurs fondamentales de la République :

– la liberté : la laïcité permet la liberté de conscience (qui repose sur l'autonomie de jugement), la liberté de croire ou de ne pas croire, et la liberté d'expression de ses choix (religieux, mais également philosophiques, politiques, etc.) ;

– l'égalité : la laïcité assure l'égalité de tous les citoyens devant la loi, notamment dans l'accès et l'usage des services publics quels que soient les choix des personnes (religieux, mais également philosophiques, politiques, etc.) ;

– et la fraternité : la laïcité favorise la vie en commun, paisible, dans la cité, entre des personnes aux choix différents (religieux, mais également philosophiques, politiques, etc.).

La laïcité est une notion juridique en ce sens qu'elle est une qualité conférée par la Constitution à la République française : « *La France est une République... laïque... Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction... de religion. Elle respecte toutes les croyances.* »

La laïcité a deux versants indissociables : d'un côté, la neutralité de l'Etat, de l'autre la liberté religieuse dans la cité et notamment dans l'entreprise.

De cette laïcité constitutionnelle découle une règle d'organisation de l'Etat et de ses rapports avec la religion. La neutralité de l'Etat et de l'action publique implique l'interdiction d'une religion d'Etat (cf. la loi de 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat, article 2) et la prohibition, pour ses agents des administrations et pour les salariés des entreprises assurant des services publics, d'afficher leurs croyances religieuses (mais également leurs choix syndicaux, politiques, philosophiques). La décision de la Cour de cassation de 2013 considérant justifié le licenciement d'une salariée d'une caisse de Sécurité sociale (Cpam de Seine-Saint-Denis) portant un voile est cohérente avec l'exigence de neutralité de l'Etat et donc des agents et salariés qui travaillent dans les services publics pour l'intérêt général. Dans ce cadre, les usagers ne sont, eux, pas soumis à cette obligation

de neutralité (voir la loi de 1905, article 1^{er}). De cette laïcité constitutionnelle découle le respect de la liberté religieuse dans la cité et notamment dans l'entreprise.

Cette liberté religieuse fondamentale qui implique la liberté d'expression religieuse est garantie par les textes constitutionnels français (en premier lieu la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789). Elle est garantie aux niveaux international et européen (notamment la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, article 9 ; la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, article 10).

L'exercice de cette liberté fondamentale est protégé par l'interdiction de toute discrimination, en droit français (depuis la Libération : préambule de la Constitution du 27 octobre 1946) et en droit européen (directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000). Cette protection d'une liberté publique par l'interdiction de toute discrimination existe également au bénéfice d'autres libertés publiques, notamment le droit syndical et le droit de grève. Par conséquent, dans l'entreprise, le principe est la liberté d'expression religieuse, l'exception est la restriction à cette liberté (l'article L. 1121-1 du Code du travail est la boussole pour toute liberté dans l'entreprise).

D'une part, l'employeur ne peut exiger la neutralité dans l'expression confessionnelle (conversations, tenue vestimentaire, etc.). Comme il ne peut exiger la neutralité au regard de la liberté syndicale.

D'autre part, le salarié ne peut refuser de respecter des règles sur le fondement de ses choix religieux. Ainsi, il doit assurer sa prestation de travail, respecter les règles de santé et de sécurité, etc. Il ne doit pas commettre de discrimination ou faire de prosélytisme dans le cadre de ses fonctions.

Entre ces deux balises, des « accommodements raisonnables » sont à trouver. Selon le Code du travail, l'employeur et les salariés doivent exécuter le contrat de travail de bonne foi, ce qui implique pour chacun des contractants de faire et de ne pas faire certaines choses. Ainsi, l'entreprise (l'employeur et les autres acteurs – organisations syndicales et institutions représentatives du personnel notamment) doit essayer de répondre aux demandes justifiées des salariés (aménagement d'horaires, etc.).

Le droit offre toutes les ressources souhaitables en la matière, il n'est pas nécessaire ni souhaitable de légiférer (lire l'avis de la Cncdh : <www.cncdh.fr/sites/default/files/avis_laicite-26_09_2013.pdf>).

Cese, Cncdh : deux avis,

A deux mois d'intervalle le Cese et la Cncdh ont, en 2013, voté chacun un avis traitant de la laïcité⁽¹⁾. C'était en plein débat sur les suites de l'affaire Baby Loup, cette crèche associative qui avait licencié une salariée portant un voile. Ces deux avis, largement convergents, sont toujours d'actualité en ceci qu'ils font le point sur la question et proposent des réponses équilibrées et respectueuses tant de la laïcité que des droits : important dans une période où la laïcité est à la fois régulièrement invoquée et souvent mal connue et où l'instrumentalisation politique qu'en font certains la tord et la déforme.

Deux textes de la Cncdh et du Cese ont rappelé, en 2013, que la laïcité ne renvoie en aucune façon les convictions ou les croyances et leur expression dans le domaine de l'intime ou dans la sphère privée. Les textes législatifs qui la définissent, la constitution et les traités dont la France est signataire⁽²⁾ confirment ce que nous apprennent les historiens : la laïcité, et notamment sa traduction dans la fameuse loi de 1905, garantit non seulement la liberté de conscience mais aussi l'expression publique de ses croyances ou conviction. En revanche, en instituant la séparation de l'Etat et des Eglises, elle implique la neutralité de celui-ci vis-à-vis de toutes les croyances. Cela signifie que c'est l'Etat, la puissance publique sous toutes ses formes, les services publics et leurs agents qui sont tenus de respecter strictement cette neutralité et de n'afficher aucune croyance dans l'exercice de leurs fonctions. Et cela, d'ailleurs, quel que soit le statut, public ou privé, des agents. Les usagers, eux, ne sont pas astreints à cette contrainte, à deux exceptions près : d'une part, les élèves de l'enseignement scolaire public (mais pas les étudiants des universités) qui, depuis la loi contestée de 2004, se voient interdire le port de signes religieux ostensibles ; d'autre part, les situations où le bon fonctionnement du service public pourrait se voir compromis.

La liberté est la règle et l'interdiction est l'exception

L'interdiction doit être justifiée par exemple par des raisons d'ordre public, de sécurité ou d'organisation du travail et être en rapport avec l'objectif affiché. Toute autre attitude relève de la discrimination⁽³⁾. Mais ce rappel indispensable ne règle pas toute la question : de multiples problèmes se posent qui alimentent débats et controverses.

Il faut d'abord souligner que les choix politiques d'externalisation d'un certain nombre de missions, en particulier dans le domaine social, créent une sorte de zone grise à la frontière des services publics : de multiples associations ou organismes divers assurent des missions qui relèvent de l'intérêt général, avec des financements publics, mais sans être pour autant des



services publics. Ensuite, on doit constater des évolutions contradictoires dans la société et donc dans le monde du travail.

D'un côté, un recul généralisé des croyances et des pratiques religieuses, qui s'accompagne d'un refus croissant de la visibilité des religions et d'une ignorance généralisée en matière de fait religieux. De l'autre, on voit se développer la diversité des croyances et des pratiques religieuses : des religions quasi inconnues autrefois se développent avec rapidité (par exemple, les évangélistes), d'autres qui semblaient résér-

une démarche d'équilibre et de respect

MAXPPP

vées aux colonisés ou aux immigrés sont désormais pratiquées par des fidèles qui sont massivement et incontestablement citoyens français: c'est le cas de l'islam. Ces fidèles expriment normalement la volonté de se voir reconnaître et prendre en compte, avec leurs pratiques, leurs interdits ou leur expression au même titre que les autres, y compris sur leur lieu de travail. Sans compter – et c'est une autre donnée de la situation – qu'existent au sein de la plupart des religions des groupes intégristes qui prétendent imposer leurs dogmes et les faire prévaloir sur les lois de la République, remettant en cause des acquis essentiels en matière de droits, en particulier ceux qui visent à garantir l'égalité des sexes.

Enfin il faut rappeler combien la ségrégation sociale en matière d'habitation et d'enseignement a abouti à regrouper dans des ghettos urbains des catégories entières de la population avec les conséquences que l'on connaît tandis que monte dans l'opinion une intolérance de plus en plus forte vis-à-vis des différences visibles et plus précisément vis-à-vis de certains groupes, notamment les musulmans⁽⁴⁾.

Combinés à ce que la Cncdh appelle «l'ignorance laïque», ces éléments conduisent souvent à une demande accrue de réglementation et d'interdiction faisant de la laïcité une forme de contrainte et une source de discriminations, alors qu'elle est un instrument de liberté et qu'elle vise à permettre de faire société et de «vivre ensemble».

Les attitudes sont diverses et contradictoires. Ainsi, dans l'entreprise, l'avis du Cese relève trois types d'attitudes. D'abord, le déni, qui se traduit par «le refus systématique d'instruire toute demande motivée par l'adhésion à une croyance» au prétexte que la croyance relèverait du domaine strictement privé: cela conduit de fait à reporter la solution des problèmes sur l'encadrement de proximité qui doit se débrouiller. La seconde attitude consiste à accepter toute demande motivée par une croyance religieuse, ne serait-ce que pour se ménager une forme de paix sociale: le risque est d'avaliser des pratiques illé-

LA DÉCLARATION
COMMUNE «VIVRE
ENSEMBLE,
TRAVAILLER
ENSEMBLE» SIGNÉE
PAR LA CFDT, LA
CFE-CGC, LA CFTC,
LA CGT, LA FSU,
SOLIDAIRES ET
L'UNSA EST UNE
BONNE NOUVELLE.
L'OBJECTIF AFFIRMÉ
ET LE CHAPITRE
CONSACRÉ À LA
LAÏCITÉ CRÉENT
LES CONDITIONS
D'UN TRAVAIL
SYNDICAL SUR CES
PROBLÉMATIQUES.

* Représentant du Conseil économique, social et environnemental à la Commission nationale consultative des droits de l'homme.

(1) Avis de la Cncdh sur la laïcité de septembre 2013, avis du Cese sur le fait religieux en entreprise de novembre 2013.

(2) Par exemple la Convention européenne des droits de l'homme, article 9.

(3) Voir par exemple l'article L-1121-1.

(4) Voir à ce propos le rapport annuel de la Cncdh sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.

(5) Avis du Cese, synthèse des recommandations.

gales ou au minimum contraires à la «sociabilité courante» si ce n'est génératrices de discriminations. La troisième est le cas par cas, sans véritable ligne directrice, ce qui produit un risque pour la cohésion sociale en multipliant les compromis individuels. «Aucune de ces attitudes n'est appropriée», selon le Cese. Les deux avis, plutôt que de nouvelles lois, proposent des pistes de travail de bon sens, conformes à l'esprit comme à la lettre des textes qui régissent la laïcité.

Mobiliser les acteurs, faire jouer tout son rôle au dialogue social

La première piste consiste à préciser ce que sont les contours du service public, en informant sur l'état du droit en ce domaine. Cela implique aussi que les responsables politiques prennent leurs responsabilités en procédant explicitement aux actes tels que les délégations de services publics qui traduisent sans ambiguïté leurs choix de faire de telle ou telle activité d'intérêt général un service public. Ajoutons que réintégrer au sein du service public ce qui n'aurait jamais dû être externalisé ou étendre le champ du service public à certaines activités aurait non seulement l'avantage de mieux prendre en compte l'intérêt général mais aussi de clarifier la situation en matière de laïcité.

Ensuite il est important d'informer et de former, notamment l'encadrement et les représentants des salariés, à la fois sur l'état du droit et sur le fait religieux. Cela passe y compris par des mesures toutes simples: alors que dans la fonction publique une circulaire annuelle rappelle aux chefs de service les dates des grandes fêtes des différentes religions pour qu'ils en tiennent compte dans la mesure du possible pour l'attribution de jours de congés ou d'autorisations d'absence, rien de tel n'existe dans le privé: une carence qu'il faut combler.

Le troisième grand axe est de mobiliser les acteurs et, pour cela, faire jouer son rôle au dialogue social: «En donnant toute leur place aux institutions représentatives du personnel dans la régulation de la liberté religieuse sur les lieux de travail, en invitant les partenaires sociaux dans l'entreprise à élaborer de manière concertée les dispositions les plus sensibles du règlement intérieur⁽⁵⁾.» Enfin, il s'agit de faire connaître et diffuser ce qui existe et fonctionne en la matière.

Bref, ni «laisser-faire» ni remise en cause des droits et des libertés. Sont en revanche nécessaires la formation, le dialogue et la recherche de solutions qui dépassent les particularismes pour prendre une portée universelle. ▶

Gérard ASCHIERI*

L'entreprise aux défis du « travailler ensemble »

PARTICIPANTS

SONIA POROT,
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE
L'UNION DÉPARTEMENTALE
CGT DES YVELINES,

YVES ADELIN,
ANIMATEUR DU COLLECTIF
"SOUS-TRAITANCE" FÉDÉRAL
MINES-ÉNERGIE,

JACQUES ELIEZ,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE LA CGT-RATP.

PIERRE TARTAKOWSKY,
"OPTIONS".

L'entreprise – publique et privée – et, avec elle, les salariés sont de plus en plus sommés de se « laïciser ». Jusqu'à quel point ce projet est-il légitime et quels en sont les enjeux du point de vue syndical ?

– **Options :** Le fait religieux à l'entreprise fait débat et l'on voit fleurir des chartes, règlements intérieurs et autres textes visant à encadrer le phénomène. Est-ce nouveau et comment cela se manifeste-t-il ?

Sonia Porot : Chez Teleperformance, quelques téléconseillères portaient un foulard, ce qui n'avait jamais soulevé le moindre débat ni le moindre incident. En 2009, dans un contexte de restructuration, la direction a sorti un projet de nouveau règlement intérieur qui stipulait l'interdiction de tout couvre-chef et précisait que les tenues vestimentaires ne devaient manifester aucune appartenance religieuse, politique, philosophique ou ethnique. Nous nous sommes opposés à ce qui, à nos yeux, relevait de la discrimination, d'une volonté de mise au pas, voire d'un prélude à licenciements. La direction a dû modifier la formulation sur les tenues mais elle s'est accrochée à la question du couvre-chef, malgré l'opposition de l'Inspection du travail. En 2012, sur certains sites, les directions locales ont convoqué les salariées qui portaient un foulard. Après débat – j'y reviendrai –, il y a eu une réaction collective, d'autant que la direction adoptait une attitude à géométrie variable, selon les vagues d'embauches. Parfois les nouvelles étaient prévenues de l'interdiction du port du voile dès leur embauche, parfois non. Il en résultait beaucoup de confusion, de divisions. Finalement, il n'y a pas eu de licenciement pour port de voile.

Yves Adelin : Ces dernières années, on a vu, dans des centrales nucléaires, des salariés demander et obtenir des lieux de prière ; corrélativement, on a aussi vu les directions supprimer des droits syndicaux... Et, dans ce contexte, on enregistre des cas de répression antireligieuse plus ou moins assumés ; et ce n'est qu'un exemple, un salarié de la sous-traitance s'est fait licencier car il portait un filet de barbe : la chose était, paraît-il, susceptible d'interférer avec une éventuelle décontamination... Il va sans dire qu'aucun agent Edf portant barbe ou moustache n'est inquiété à ce titre. Au-delà de ce qui n'est tout de même pas qu'anecdotique, les chartes sur

la diversité et le droit à la différence qui sont proposées me semblent soulever de sérieux problèmes, dont un qui me semble majeur : elles inscrivent le syndicalisme dans le même champ que les autres acteurs et sur un pied d'égalité. Le syndicalisme devient alors un acteur de la diversité alors qu'il est, d'une part, un facteur d'unité des salariés concernant la Cgt et, d'autre part, qu'il n'est pas un élément rapporté à l'entreprise et à son fonctionnement, il est l'organisation de la défense des intérêts supérieurs des salariés, reconnue par la Constitution, car, sans travailleurs, l'entreprise n'existerait pas !

Jacques Eliez : Le contexte de la Ratp est celui d'une entreprise publique, ce qui implique une neutralité dans l'exécution du service public et exclut les signes religieux ostentatoires. Nous y sommes attentifs, quel que soit le signe, car il s'agit aussi du respect de la laïcité dans l'espace public. Sans déterminer de date exacte, disons que l'on constate une montée en puissance du débat autour de cette question depuis 2010. Le sujet est devenu prégnant du fait d'un certain nombre de salariés qui souhaitent manifester leur appartenance à une communauté ; du fait également d'organisations syndicales non représentatives qui voient dans l'exploitation du fait communautaire l'opportunité de gagner des « parts de marché » électorales. Tout cela a été facteur d'oppositions voire, dans certains secteurs, de tensions. Avoir des salariés observant des cultes différents, ce n'est pas nouveau ; les tensions, elles, le sont. Il s'agit par exemple d'hommes refusant de conduire un autobus après une femme ou refusant d'être placés sous l'autorité d'un N+1 féminin, voire de serrer la main aux femmes. Ces refus – qu'ils soient ou non motivés religieusement –, interfèrent avec le fonctionnement hiérarchique, avec l'organisation normale du travail, avec l'égalité femmes-hommes et sont donc inacceptables.

Options : Quelle part accordez-vous à ce qui relève de l'entreprise et des rapports de travail, d'une part, et au poids du débat public et médiatique, d'autre part ?

LA DIRECTION A SORTI UN NOUVEAU RÈGLEMENT INTÉRIEUR QUI STIPULAIT L'INTERDICTION DE TOUT COUVRE-CHEF ET PRÉCISAIT QUE LES TENUES VESTIMENTAIRES NE DEVAIENT MANIFESTER AUCUNE APPARTENANCE RELIGIEUSE, POLITIQUE, PHILOSOPHIQUE OU ETHNIQUE. NOUS NOUS SOMMES OPPOSÉS À CE QUI, À NOS YEUX, RELEVAIT DE LA DISCRIMINATION.



UN SALARIÉ DE LA SOUS-TRAITANCE S'EST FAIT LICENCIÉ CAR IL PORTAIT UN FILET DE BARBE : LA CHOSE ÉTAIT, PARAÎT-IL, SUSCEPTIBLE D'INTERFÉRER AVEC UNE ÉVENTUELLE DÉCONTAMINATION... IL VA SANS DIRE QU'AUCUN AGENT EDF PORTANT BARBE OU MOUSTACHE N'EST INQUIÉTÉ À CE TITRE.

Yves Adelin : Toutes ces questions se posent à l'entreprise mais relèvent en fait d'évolutions plus générales, celles de la société elle-même, sur le terrain social, économique, sur celui, vaste et complexe, des discriminations. Dans les années 1970/1980, j'ai vécu dans une Seine-Saint-Denis traditionnellement habitée par des salariés stables, immigrés ou pas. Les usines avoisinantes assuraient l'emploi; elles ont disparu. La désertification industrielle a frappé là où avaient été construites des cités ouvrières et les populations qui sont venues peupler ces cités laissées à l'abandon subissent une ségrégation éducative et sociale... Les tensions ont accompagné la désindustrialisation, la montée du chômage et des économies mafieuses (dites informelles). Avant, les salariés, d'origine étrangère ou non, ne s'identifiaient pas spontanément en termes d'appartenance religieuse. Mais la casse industrielle a affaibli le syndicalisme et le politique porteur de progrès social et d'émancipation, cela a certainement généré ou facilité des dynamiques communautaires qui parlent d'histoire et « d'identités », face aux mécaniques d'intégration républicaine et à leurs limites...

Sonia Porot : Le contexte est marqué par la prégnance des discours racistes et xénophobes de l'extrême droite, de la droite et, hélas, d'une partie de la gauche. Et ça nous inscrit souvent davantage sur des ressentis, des jugements de valeur, des considérations très subjectives que sur ce que nous partageons au travail. Nous avons récemment organisé avec la Fsu un débat sur les idées d'extrême droite et la façon dont les entreprises peuvent s'accommoder du racisme et du religieux, ou les instrumentaliser, singulièrement en ciblant l'islam. J'ai en mémoire une dirigeante syndicale qui nous a livré, à brûle-pourpoint, qu'elle trouvait « insupportable » qu'une femme porte le voile, signe indéniable et inadmissible de son oppression. Pour moi,

une femme a le droit de s'habiller comme elle le veut et l'oppression des femmes se manifeste de tas de façons; mais ce n'est pas à nous, à la Cgt, de légiférer sur la façon dont une femme doit s'habiller ou pas, sur la longueur de sa jupe, la forme de son couvre-chef...

Jacques Eliez : La Ratp est inséparable des territoires qu'elle dessert et des populations qu'elle transporte. Elle vibre au diapason des difficultés économiques et sociales de l'Ile-de-France et des débats qui la traversent. Elle se confronte au sentiment d'abandon vécu dans certains quartiers par les populations et au ressentiment dont elle est parfois la cible comme seul acteur institutionnel, incarnant paradoxalement l'Etat, l'autorité. L'extérieur, si on peut dire, interfère donc puissamment; cela s'est vérifié avec la polémique autour du refus de la régie publicitaire de la Ratp d'accepter l'affiche d'un concert organisé au bénéfice des chrétiens d'Orient. La régie justifiait son interdiction par le prétexte que la sphère publique était atteinte dans sa neutralité; elle a finalement dû l'autoriser et prendre en compte le fait que la sphère publique n'est pas le service public et ne saurait être exclusive de l'expression d'opinions. Mais ces questions ont une dimension autonome, propre aux salariés. Des délégués du personnel (non Cgt) se mobilisent pour obtenir des lieux de prière; on enregistre des comportements assez radicaux, surtout de la part de jeunes et c'est relativement nouveau. Jusqu'à ces dernières années, face à des demandes de jours de congés spécifiques, on faisait jouer une intelligence collective, à base d'arrangements, afin que chacun s'y retrouve. Mais on est passé à autre chose. La crainte des RH d'être prises en défaut, dans un contexte législatif et réglementaire de plus en plus complexe, les a poussées à réglementer et uniformiser les pratiques. Cela s'est traduit par des durcissements, d'où des tensions. Il reste qu'un

TABLE RONDE

L'entreprise aux défis du « travailler ensemble »

- ... cadre général est indispensable pour poser des limites et, paradoxalement, permettre de la souplesse. Par exemple, le port du voile n'est pas négociable dans l'espace de travail du service public; mais ce n'est pas le cas de la barbe. Cela n'empêche certainement pas de conduire un autobus et par ailleurs, qui est capable de me dire ce qu'est une barbe laïque? Toutes ces questions se posent dans le quotidien des salariés et c'est pourquoi la Cgt a vocation à les aborder, à contribuer à définir des règles et leur application. Sauf à abandonner ces enjeux aux seules directions d'entreprise.



Sonia Porot

tatives une table ronde sur la laïcité et le vivre-ensemble à l'entreprise avec 280 jeunes en processus d'insertion professionnelle. Le débat a été très vivant, très participatif, très libre et centré sur une double idée: la laïcité ne peut pas être instrumentalisée contre la religion et la religion ne peut se vivre sur le même mode dans une entreprise publique et dans l'espace privé. Cela passe par des règles à respecter.

Yves Adelin: Il y a effectivement une différence à prendre en compte entre secteur public, sphère publique et entreprises privées. Mais en même temps, personne n'est dupe: dans l'une comme dans les autres, la cible réelle, c'est l'islam et cela renvoie – ou peut renvoyer – à des mises en opposition de salariés entre eux, ce à quoi nous devons être très attentifs. Là, on est face à des stratégies qui dépassent les personnes et le cadre syndical strict, qui renvoient aux mécanismes de discriminations, d'infériorisations et de dominations à l'œuvre dans tout le corps social. Faire face demande des débats approfondis avec les syndiqués et les salariés; car pour ne prendre que cet exemple, la demande de mise à disposition de lieux de culte, par exemple, peut être analysée comme un droit; certains vont la juger inacceptable et d'autres y verront une sorte d'instrument de contrôle social...

Sonia Porot: Lorsque les directions ont menacé de licencier les femmes porteuses de foulard, alors que les plans sociaux et les licenciements se multipliaient, il y a eu débat entre syndiqués Cgt. Certains disaient: «Il faut les défendre parce que les salariés ont le droit de manifester leurs convictions religieuses.» Mais d'autres, dont j'étais, disaient plutôt: «La religion n'est pas notre problème, on doit les défendre dans le cadre du rapport entre employeur et salariés.» Je le pense toujours, d'autant que la face cachée de certaines revendications identitaires renvoie aussi à ce que nous n'avons pas réussi à mettre en place contre le racisme au quotidien, dans

LA CRAINTE DES RH D'ÊTRE PRISES EN DÉFAUT, DANS UN CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE DE PLUS EN PLUS COMPLEXE, LES A POUSSÉES À RÉGLEMENTER ET UNIFORMISER LES PRATIQUES. CELA S'EST TRADUIT PAR DES DURCISSEMENTS, D'OÙ DES TENSIONS.

Options: Sur quelles bases le syndicat peut-il se positionner et agir autour de ces enjeux tout en travaillant à l'unité des salariés autour de leurs revendications?

Jacques Eliez: Ces problématiques appellent un renforcement de notre expression Cgt pour porter l'idée d'une laïcité qui ne soit pas anti-religieuse mais permette de «vivre et travailler ensemble». De son côté, la direction de l'entreprise a décidé d'éditer un guide de la laïcité, à destination des encadrants de proximité. Pour l'essentiel, ses préconisations relèvent du bon sens et nous aurions souhaité une élaboration commune avec les organisations syndicales mais la direction s'y est refusée, bien qu'elle ait été soucieuse d'un soutien syndical.

Dans la dernière période, nous avons organisé avec la direction de l'entreprise et les responsables des organisations syndicales représen-



Jacques Eliez

nos entreprises et y compris parfois dans nos organisations. A un moment donné, si des salariés se trouvent attaqués, par des collègues ou leur employeur, du fait de leurs origines ou de leur religion, et qu'ils ne se sentent pas défendus par la Cgt, ils vont se tourner vers quelqu'un d'autre. Attention, donc, à ne pas conforter les divisions que l'on entend combattre... Ce qui me ramène au cas des salariés qui refusent de serrer la main d'une femme ou de conduire un bus après elle: il s'agit de comportements sexistes. Pourquoi se situer sur le terrain religieux alors que nos valeurs d'égalité et leurs traductions juridiques nous permettent d'affronter le problème? Il nous revient de recentrer le débat sur notre périmètre syndical.

Jacques Eliez: On appréhende la question du sexisme dans les termes par lesquels elle est posée par les agents qui la soulèvent, ce dont il faut bien tenir compte. Dès que le religieux est invoqué comme principe supérieur, on n'est plus face à un simple sexisme ou racisme. C'est cela qui fait débat, souvent en termes conflictuels, débat qui, certes, dépasse le champ syndical mais qui l'implique. A cela, nous opposons le fait que la perception religieuse peut entrer en contradiction avec les règles d'organisation d'une entreprise et qu'il faut faire un choix. Nous avons toujours eu affaire à des communautés, ce n'est pas nouveau, par exemple avec des ultramarins, ou certains débats sur la négritude. Là, sous couvert de religieux, on a affaire à un regroupement collectif dans un cadre offert par le syndicalisme. Certains syndicats se sont créés sur des bases communautaires et portent des revendications communautaristes. Les discussions portent de façon systématique sur les jours de congés – tous chrétiens – souvent dans un état d'esprit très rigide, alors même que la continuité du service public appelle une certaine souplesse dans la gestion du temps et que la hiérarchie – lorsqu'elle l'organise – n'est pas forcément dans la discrimination...

Options: Dans tous les cas, on a donc intérêt à privilégier une approche de droits, à faire respecter sur une base d'égalité?

Yves Adelin: Certainement. Mais ces enjeux se posent dans des contextes sociétaux qui connaissent des évolutions gigantesques, de véritables mouvements tectoniques, dont nous ne sommes pas toujours en mesure de prendre la mesure en temps réel. Nous sommes souvent pris dans l'urgence et la défense de l'acquis, ce qui ne favorise pas toujours des analyses poussées sur les cultures et les usages qui les expriment, singulièrement dans le domaine religieux. En revanche, il est clair qu'il y a derrière tout cela des enjeux de liberté; et qu'à force de vouloir refouler, dissimuler ce que l'on ne comprend pas, ou n'aime pas, on se place en situation de provoquer des divisions, des crispations et des



Yves Adelin

enfermements identitaires. C'est typiquement la démarche adoptée par Nicolas Sarkozy lorsqu'il clame qu'il veut un grand débat sur l'islam. Pourquoi pas plutôt sur l'emploi, par exemple?

Sonia Porot: Dans mon entreprise, lors de la dernière journée d'intégration, le Drh a expliqué: «Parlez de ce que vous voulez, sauf de ce qui fâche, à savoir la religion, la politique, le syndicalisme, la société.» Je pense, moi, qu'on doit pouvoir parler de tout ça. L'entreprise devrait faire collectif; au lieu de quoi, on y développe en permanence des mesures d'individualisation et d'uniformisation. Face à tout cela, notre boulot c'est de faire émerger du singulier pluriel, de travailler des revendications communes pour faire vivre le fait que notre communauté, notre cadre de référence, c'est d'être salarié. Si un salarié souhaite des jours de congés pour convenance personnelle, je me moque de savoir si c'est pour raison religieuse, sportive ou syndicale. Si c'est possible, il doit pouvoir les obtenir. Dans ce cadre collectif, où les droits s'élargissent, on peut avoir tous les salariés qui se reconnaissent dans les valeurs d'égalité et de fraternité.

Jacques Eliez: La laïcité est une valeur structurante de nos rapports dans l'entreprise comme au dehors. Reste à bien identifier de quoi on parle. On sait que des groupes comme Riposte laïque en font une arme antireligion et une croisade anti-islam. Pour nous, au contraire, la laïcité garantit la liberté, les droits de tous et permet ainsi de vivre et travailler ensemble. C'est possible, compte tenu des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, sachant que tout le monde ne peut pas partir en vacances le même jour et que certaines religions peuvent être pratiquées sur des modes plus ou moins exigeants. C'est pourquoi il nous faut réaffirmer un cadre de droits collectifs cohérent; sinon, on court le risque de clivages – religieux ou affinitaires –, pour le plus grand plaisir d'un patronat toujours attentif à valoriser ce qui nous divise. ◀

LE DRH A EXPLIQUÉ :
« PARLEZ DE CE QUE VOUS VOULEZ, SAUF DE CE QUI FÂCHE, À SAVOIR LA RELIGION, LA POLITIQUE, LE SYNDICALISME, LA SOCIÉTÉ. »
JE PENSE, MOI, QU'ON DOIT POUVOIR PARLER DE TOUT ÇA. L'ENTREPRISE DEVRAIT FAIRE COLLECTIF; AU LIEU DE QUOI, ON Y DÉVELOPPE EN PERMANENCE DES MESURES D'INDIVIDUALISATION ET D'UNIFORMISATION.



VINCENTISORE / MAXPPP

DERRIÈRE CE QUI A ÉTÉ PRÉSENTÉ COMME UN "ADOUCISSEMENT" DES POSITIONS DU MEDEF, LE PROJET PRÉSENTÉ LE 22 JUIN DERNIER VISE EN RÉALITÉ À INSTAURER DES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES.

ARRCO-AGIRC DES «CONCESSIONS» EN TROM

Après plusieurs mois de négociation, c'est sur une absence d'accord que s'est conclue la séance du 22 juin dernier sur les retraites complémentaires Arrco-Agirc, obligeant les partenaires sociaux à se revoir en octobre 2015. Il faut dire que si le Medef a présenté un projet revoyant à la baisse – de manière minimale – sa proposition de décote temporaire sur le montant des pensions, ce dernier n'a convaincu aucune des organisations syndicales. Et encore ces modifications à la marge masquent-elles un projet qui vise à instaurer des régimes complémentaires à cotisations définies. Dans un tel système, où le taux de cotisation est fixé une fois pour toutes, les salariés n'ont plus alors aucune visibilité ni sur le niveau de leur future pension ni sur l'évolution de leur pouvoir d'achat.

Comment ? Si un premier projet du Medef visait à réserver le fonctionnement à cotisations définies à « un régime paritaire unifié des retraites complémentaires à créer », la version du 22 juin intègre ce changement, dès le 1^{er} janvier 2016, à l'Arrco et à l'Agirc, non fusionnés. Et c'est loin d'être anodin, puisque parmi les situations prévues dans le projet figure

« le caractère non acquis de la valeur du point ». Sous-entendu : il serait désormais possible de faire baisser la valeur du point si besoin, ce qui entraînerait une diminution des pensions et, simultanément une baisse des droits en cours de constitution. A cela, il faut ajouter des limites sur d'autres paramètres, sauf sur le taux de remplacement du salaire par la pension. « Sur ce point, note Sylvie Durand, en charge du secteur des retraites à l'Ugict-Cgt, le Medef est resté silencieux. Et pour cause, ce sont les principes mêmes des régimes à cotisations définies. En réalité, au travers de ce projet, le Medef n'exclut pas de renoncer dans l'immédiat à la création d'un régime unique. Mais, en contrepartie, il s'agit de mettre en place ces retraites complémentaires fonctionnant, justement, à cotisations définies. »

Vers une baisse des pensions ?

Dans un tel système, il ne reste alors que deux seuls leviers permettant d'équilibrer les régimes et le Medef propose de jouer sur les deux simultanément. Le premier est le recul de l'âge effectif du départ en retraite. D'où le maintien du principe d'un abattement temporaire dégressif

– d'une durée de trois ans – sur le montant des pensions complémentaires, de manière à empêcher tout départ à taux plein avant 65 ans. Un tel mécanisme concernerait, à partir du 1^{er} janvier 2019, toutes les générations nées à partir de 1957, à l'Arrco comme à l'Agirc ; il s'appliquerait également à ceux que l'on appelle « les carrières longues », pour qui les abattements de 30 %, 20 % et 10 % s'appliqueraient à 60, 61 et 62 ans. Second levier : la baisse des pensions, « inscrites dans l'Adn des régimes à cotisations définies », pour reprendre l'expression de Sylvie Durand. Si le projet du Medef devait trouver un accord avec les organisations syndicales, les salariés se trouveraient dans un système où ils acquièrent de moins en moins de points et chacun de ces points aurait un pouvoir d'achat gelé. A cela il faut ajouter un report de six mois de la revalorisation des pensions, du 1^{er} avril au 1^{er} novembre.

« Les quelques "concessions" présentées comme telles par l'organisation patronale ne sont qu'apparentes », analyse ainsi Sylvie Durand, pour qui « le texte du 22 juin marque même un recul par rapport au projet précédent ». Il ignore en



GOUVERNANCE LA RÉFORME PERMANENTE

AVANT LE 15 JUILLET, UN COMITÉ DOIT RENDRE UN AVIS SUR LE SUIVI DES OBJECTIFS FIXÉS PAR LA RÉFORME DE 2014 ET ÉMETTRE DES RECOMMANDATIONS.

C'est un des points majeurs de la réforme Ayrault de 2014 et passé presque inaperçu pour les non-spécialistes : en créant un Comité de suivi des retraites, la loi a profondément modifié la gouvernance du système de retraite de français. Désormais, c'est avec lui qu'il faut compter pour assurer le pilotage de l'ensemble des régimes de retraite du privé comme du public, de base mais aussi complémentaires. Un système qui, dénonce l'Ugict-Cgt en substance, s'affranchit du débat parlementaire et empêche les organisations syndicales de saisir les salaires des enjeux des réformes en cours. Comment ?

Mis en place dès juin 2014, le comité de suivi est composé de quatre experts désignés par décret pour cinq ans et d'un président nommé en Conseil des ministres. Exit ainsi les organisations syndicales présentes dans l'ancien comité de pilotage, supprimé par la loi. Le nouveau comité doit simplement consulter un « jury citoyen », composé de neuf femmes et d'autant d'hommes en fonction pour une durée de trois ans, tirés au sort et soumis au secret des délibérations. Tous les ans, le même scénario se reproduit. Sur la base d'indicateurs fournis à la mi-juin par le Cor (Conseil d'orientation des retraites), le Comité doit, au plus tard le 15 juillet, émettre un avis et formuler des recommandations s'il estime que le système « s'éloigne significativement » des objectifs fixés par la loi. Ces objectifs concernent le niveau des retraites, l'équité entre les cotisants et la pérennité financière du système.

Comment équilibrer les régimes ?

Fort de ces recommandations et s'il le pense nécessaire, le gouvernement, après consultation des partenaires sociaux, présente au Parlement un certain nombre de mesures destinées à « corriger la situation ». Avec la mise en place de cette nouvelle gouvernance, « la réforme devient désormais permanente et tranquille puisqu'elle se fait annuellement, au fil de l'eau et sans débat », analyse l'Ugict-Cgt. Ainsi en est-il pour assurer la « pérennité financière » du système. Certes, trois leviers existent pour parvenir à l'équilibre des régimes : les ressources, donc les rentrées de cotisations, les taux de remplacement et l'âge de départ

en retraite. Mais dans la mesure où un décret a bloqué les deux premiers leviers, il ne reste que le troisième – à savoir le recul de l'âge d'ouverture des droits à retraite – pour agir. Selon l'Ugict-Cgt, c'est donc « une forme de pilotage automatique qui a ainsi été instituée, à l'instar de ce qui a été fait en Suède. La réforme systémique est certes silencieuse mais d'ores et déjà à l'œuvre ». C.L.

MARLENE AWAAD / MAXPPP



PE-L'ŒIL

particulier un objectif pourtant fixé par le législateur : « *Le Medef veut désengager les régimes complémentaires de l'atteinte des objectifs contenus dans le décret du 20 juin 2014, à savoir qu'une pension, pour les non-cadres, ne peut représenter moins de 66 % du salaire de fin d'activité* », explique-t-elle. Avec l'ensemble de ces propositions, le Medef, d'ailleurs, s'attendait-il ou même souhaitait-il parvenir à un accord avant l'été ? Pour la responsable Ugict en charge des retraites, « *il ne le souhaitait pas, attendant probablement un "coup de main" de la part du gouvernement. C'est ce qui explique l'agenda des négociations* » avec une prochaine rencontre prévue le 16 octobre, précédée, au cours du mois de septembre, de rencontres bilatérales dites « *approfondies* ». Le temps, d'une part, de connaître, à la mi-juillet, les recommandations émises par le Comité de suivi des retraites (voir ci-contre) mis en place par la loi « Ayrault » de 2014. Le temps, d'autre part, pour les partenaires sociaux, de voir si ces recommandations seront reprises, à la rentrée, dans le prochain projet de loi de financement de la Sécurité sociale. ▶

Christine LABBE

COLLOQUE LE SPÉCIFIQUE AU CONTACT DU SALARIAT



DANS LE CADRE DES 120 ANS DE LA CGT, UNE INITIATIVE DE L'UGICT A ANALYSÉ COMMENT S'ÉTAIENT FORGÉES LES REVENDICATIONS DES INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS.

« **E**volution du salariat, des qualifications et du travail : quelle Cgt, pour quel avenir ? » : en reprenant simultanément ces trois thèmes, le colloque organisé le 6 mai dernier par l'Ugict dans le cadre des 120 ans de la Cgt a cherché à montrer comment ils s'étaient simultanément transformés au fil du temps et avaient fondé la réflexion et les revendications des Ict (ingénieurs, cadres et techniciens). Accompagnée d'une exposition préparée par l'Institut d'histoire sociale sur les 50 ans de l'Ugict, cette initiative s'est articulée autour de deux tables rondes. La première a traité de l'évolution des qualifications et du travail des Ict en s'interrogeant sur les réponses apportées par la Cgt au cours de l'histoire ; la seconde s'est projetée dans le futur proche en posant la question de l'avenir du travail qualifié, dans un contexte notamment de révolution numérique.

Portée notamment par une vision stratégique d'unité des travailleurs, c'est en 1963 qu'est créée officiellement l'Ugic lors de la conférence nationale de Saint-Denis, le 11 mai. L'Ugic « gagnera » son « t » pour « techniciens » après le mouvement de Mai 1968 (voir *Options* n° 588). Si l'exposition reflète une réelle continuité des problématiques traitées par le syndicalisme spéci-

fique à travers les époques (revendications salariales, reconnaissance des qualifications, formation, temps de travail, retraite complémentaire...), la première table ronde s'est attachée à analyser les transformations qui ont jalonné le demi-siècle passé. Président de l'Ihs de l'Ugict-Cgt, André Jaegle a ainsi décrit comment une revendication pouvait émerger, à travers l'exemple de la reconnaissance des qualifications : « Face à l'évolution rapide des technologies et aux mouvements de concentration est apparue la notion "d'obsolescence" qui frappait non seulement les machines mais les aussi les hommes, contraints de se "recycler". C'est contre cette approche que l'Ugict-Cgt s'est élevée. »

À l'impératif de « recyclage », elle a ainsi opposé un droit au perfectionnement continu, sur le temps de travail, sans perte de salaire et sous contrôle syndical. Il faudra toutefois attendre les années 1980 pour que la reconnaissance des qualifications prenne une nouvelle dimension, face à la stratégie patronale d'associer le salaire au poste occupé, amplifiant un travail de l'Ugict qui se poursuit encore aujourd'hui.

Dans le même temps, le salariat a connu une évolution profonde, à la fois qualitative et quantitative. Avec, en particulier, une élévation générale des qualifications

et une jeunesse de plus en plus diplômée, mais aussi une féminisation importante de l'encadrement : les ingénieurs et les cadres techniques sont le seul segment qui demeure aujourd'hui masculin. Ainsi, au moment de la création de l'Ugic, les Ictam (ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise) représentent 14 % du salariat et 4 % sont cadres ; cinquante ans plus tard, ils constituent 46 % du salariat et plus de 19 % d'entre eux sont cadres.

Ces évolutions sont allées de pair « avec une tendance à tirer ses salariés vers le bas », a montré Sophie Pochic, sociologue. Si certains ont été à l'abri de ce mouvement, comme les traders ou les consultants, d'autres ont connu un véritable décrochage, à l'image de ceux que les sociologues appellent les « intellos précaires » (journalistes, docteurs de la recherche publique...).

Un salariat davantage qualifié

À ce premier mouvement, il faut ajouter le vieillissement simultané d'une partie de l'encadrement comme l'a précisé Bertrand Hébert, directeur général adjoint de l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) : un cadre sur deux a aujourd'hui plus de 45 ans. Cela pose avec acuité la question de l'emploi des seniors et de leur taux d'activité, dans un contexte de remise en cause des droits à la retraite, notamment complémentaire. Pour autant, a-t-il aussi souligné « les cadres sont restés relativement épargnés par la dégradation de l'emploi » : 1993 est en effet la seule année où le solde net de l'emploi des cadres a été négatif.

Dans un contexte où le syndicalisme est mis à rude épreuve, ce colloque a montré la nécessité d'agir sur l'urgence sociale, mais « sans rien lâcher sur l'enjeu du travail qualifié et sa juste reconnaissance », a expliqué Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict, en « refusant le piège du partage de la pénurie au sein du salariat » : c'est une des clefs essentielles de sortie de crise, a-t-elle insisté. D'autant que la révolution numérique et son impact sur le travail dans tous ses aspects posent de nouvelles questions, comme l'a montré la seconde table ronde. Parmi elles, celle de la démocratie « pour une appropriation sociale du numérique et l'obtention de nouveaux droits individuels garantis collectivement et pour une maîtrise de ces évolutions par les salariés ». En lançant une campagne pour le « droit à la déconnexion et une réduction du temps de travail », l'Ugict-Cgt continue ainsi de construire une activité revendicative partout où se trouvent les Ict : au contact de leurs préoccupations. ◀

Christine LABBE

AU PRINTEMPS

LE PARQUET A OUVERT, LE 27 MARS DERNIER, UNE PROCÉDURE JUDICIAIRE POUR "ABUS DE BIENS SOCIAUX".

QATAR PRINTEMPS: UN OBSCUR ACHAT



Deux ans après l'ouverture d'une enquête préliminaire sur les conditions du rachat du Printemps par le Qatar, le parquet a ouvert, le 27 mars dernier, une procédure judiciaire pour «abus de biens sociaux». Un juge d'instruction a été nommé. Dans un communiqué, le porte-parole Ugict-Cgt de l'intersyndicale du Printemps (Cgt, Ugict-Cgt, Cfdt et Sapp) se félicite que «cette procédure soit enfin ouverte» pour ce motif en particulier. Cela démontre que «le parquet a compris que (des) montages financiers se sont faits au détriment des salariés» à l'occasion de cette cession opérée par le groupe Rreeff et la famille Borletti, alors propriétaires des grands magasins. Montant de l'opération: 1,750 milliard d'euros.

C'est par un article de Mediapart, le 11 février 2013, que les salariés et leurs représentants apprennent l'identité de l'acheteur. Sur la base de quarante-cinq pièces confidentielles, l'article met alors en évidence des montages financiers obscurs et des commissionnements, avec soupçons de blanchiment, fraude et évasion fiscale. Il révèle également l'existence d'un «pacte» signé en décembre 2012 au Luxembourg sur les conditions du rachat. «A la lumière de ces informations, nous avons donc mis en place l'intersyndicale et diffusé les premiers tracts dénonçant les dessous de cette cession», explique Bernard Demarcq, porte-parole Ugict-Cgt de l'intersyndicale, par ailleurs membre du conseil de supervision.

L'affaire aurait pu en rester là. Mais dès la diffusion des premiers tracts, Bernard

Demarcq reçoit sur sa boîte mail personnelle des messages d'encouragement d'un lanceur d'alerte anonyme, sous l'adresse «Borletti Gate». «Pendant quatre mois, je vais ainsi recevoir huit courriers électroniques comprenant notamment des dizaines de pièces confidentielles sur ce montage, notamment une prime à la cession de 23 milliards d'euros que le Pdg du Printemps aurait perçue. "Borletti Gate" me fait même parvenir une analyse de la situation faite par une professeur de droit», témoigne le porte-parole syndical. Ceci conduit l'intersyndicale à déposer, le 21 mai 2013, un signalement auprès du procureur de la République qui décidera d'une enquête préliminaire. Quelques mois plus tard, Bernard Demarcq est auditionné par la brigade financière. Depuis, il était sans nouvelles de l'état des investigations.

C'est dire si l'annonce de l'ouverture d'une procédure judiciaire a été bien accueillie par les salariés du Printemps. En particulier s'agissant de la qualification retenue,

impliquant que des richesses créées par leur travail auraient pu être détournées. Car durant cette période, au moins depuis le rachat du Printemps par la famille Borletti en 2006, «c'est un véritable pillage qui a été organisé pour dégager du cash pour les actionnaires», dénonce l'intersyndicale: plus de mille emplois ont ainsi été supprimés, des murs de magasins ont été vendus, les salaires sont presque bloqués avec, cette année, une augmentation générale d'à peine 0,4%. «L'intéressement est devenu quasi nul», ajoute Bernard Demarcq qui, avec l'intersyndicale, a fait les comptes: si la justice ordonnait au Pdg d'alors de réinjecter dans les comptes de l'entreprise la prime de cession en question, chaque salarié pourrait percevoir une prime d'intéressement de 7 500 euros. Pour les représentants du personnel, «la justice doit maintenant pouvoir faire son travail au plus vite et réparer les préjudices subis par les salariés en adoptant un jugement exemplaire».

Christine LABBE

Elections

Des élections professionnelles se sont tenues en janvier 2015 au Printemps Sas qui regroupe le Printemps Haussmann, le siège et dix-sept magasins.

Par rapport à 2011, en totalisant 45,98 % des voix (contre 39,53 %), la Cgt est largement en tête et enregistre une progression de 6,45 %.

Au Printemps Haussmann, avec trois listes présentes, l'Ugict-Cgt obtient 64,74 % des voix devant la Cfe-Cgc (33,97 %). Au siège, avec quatre listes présentes, elle totalise 36,5 % des voix derrière la Cfe-Cgc (49,5 %). Sur les deux établissements réunis, l'Ugict totalise 50,62 % des suffrages.

UGICT

Calendrier

La prochaine commission exécutive de l'Ugict-Cgt se réunira le mercredi 16 septembre.

• Conférences

Dans le cadre des 120 ans de la Cgt, les deux dernières conférences se tiendront au cours du second semestre 2015, de 14 heures à 16 heures, au siège de la Cgt à Montreuil :

– le mardi 13 octobre : « Autour du mouvement de mai-juin 1968 – Conquêtes et programme commun ».

Cette conférence est présentée par Danielle Tartakowsky, historienne, professeur et présidente de l'université Paris VIII Vincennes-Saint-Denis.

– le mardi 8 décembre : « Le temps des turbulences – La Cgt face aux crises (de 1977 à aujourd'hui) ».

Cette conférence est présentée par René Mouriaux, politologue, docteur d'Etat en science politique.

Inscription obligatoire sur <ihs@cgt.fr> ou au 01 55 82 81 13.

Formation

• Salaires

Du 7 au 11 septembre 2015, l'Ugict-Cgt organise, à Courcelle (91) un stage sur le thème « Repères pour la bataille salariale ». Cette formation se propose d'apporter les éléments de connaissance sur le fondement des salaires, les qualifications et les grilles de salaires. Elle s'adresse aux dirigeants, animateurs et militants ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise qui œuvrent au développement de l'activité revendicative sur les salaires et sont impliqués dans les négociations sur cette question, à tous les niveaux, de l'entreprise au niveau national, dans le privé comme dans le public.

• Management

« Construire le management alternatif au quotidien » est le thème d'un stage que l'Ugict-Cgt organise du 23 au 25 septembre 2015 à Courcelle (91). Ce stage a trois objectifs : amener les syndicats à intégrer la question de la transformation du travail dans l'activité syndicale ; permettre aux militants de construire, dans leur entreprise, des initiatives autour des besoins de transformation des modes de management ; aider à la syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens à partir de leur place et de leur rôle dans le travail.

• Stage national

Du 7 au 11 septembre 2015, l'Ugict-Cgt organise un stage national à Courcelle (91). Ce stage a pour objectif de former des responsables à l'activité syndicale spécifique en direction des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise. Au programme notamment : l'enjeu du syndicalisme spécifique ; les grandes tendances de l'économie et les approches de la Cgt ; les principaux axes revendicatifs de l'Ugict-Cgt ; le syndicalisme international (Eurocadres) ; le fonctionnement et les moyens de l'organisation spécifique...

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

Idées Les éditions La Découverte et Mediapart s'associent pour créer une nouvelle revue : *le Crieur* publiera, à raison de trois numéros par ans, des enquêtes sur les idées et la culture. Son ambition : « *Replacer les idées au cœur du débat public et traiter du monde intellectuel et culturel de manière inédite, insolite et incisive* », à l'heure où, pour ses créateurs, « *l'exigence de recul et de regard critique n'a jamais été aussi nécessaire* ». Au sommaire du premier numéro notamment : une « *histoire philosophique du renseignement américain* » à la lumière des révélations sur la Nsa ou un décryptage de la stratégie hégémonique de Google sur le monde de l'information. *Le Crieur*, n° 1, juin 2015, 15 euros, uniquement en librairie.

Droit A l'origine, la mobilité internationale dite « intragroupe » avait un objectif : affecter en France, de façon temporaire, un salarié travaillant habituellement dans une unité du groupe située hors du territoire français, la maison-mère de ce groupe étant domiciliée en France ou à l'étranger. Dans un article paru dans *le Droit ouvrier*, Hervé Guichaoua, directeur du travail, montre comment cette mobilité a été progressivement dévoyée pour s'affranchir du droit social français, « *et notamment du paiement des cotisations sociales, par le biais de trafics de main-d'œuvre transnationaux* ». *Le Droit ouvrier*, nouvelle série, n° 802, mai 2015.

Libertés Protéger la vie privée à l'ère numérique : c'est à cette réflexion que nous invite le dernier numéro de la revue *Réseaux*. Il y est ainsi question de « l'argument sécuritaire » à partir duquel est fondée la surveillance grandissante des individus. Mais pas seulement : les auteurs de la revue nous rappellent que les enjeux liés aux données personnelles – et leur appropriation – jouent un rôle tout aussi déterminant dans l'économie numérique actuelle. D'où l'urgence, montrent-ils, « *de repenser les frontières de la sphère privée* », frontières qui ont été déplacées « *par l'extension croissante des domaines de la vie connectés* ». *Réseaux*, n° 189, mai 2015.

Géopolitique A la fois reliée aux territoires et traversée par des rivalités d'acteurs (villages, régions, Etats), l'agriculture est une question géopolitique à part entière. La revue *Hérodote* y consacre son dernier numéro en s'intéressant en particulier aux problématiques de la terre (réformes agraires, inégalités foncières...) de l'alimentation au niveau mondial mais aussi de l'irrigation qui font naître des rivalités à différents niveaux. A lire notamment un article sur le blé, au cœur des enjeux géostratégiques mondiaux. *Hérodote*, n° 156, premier trimestre 2015.

ÉNERGIE MONOPOLY SUR LA FILIÈRE NUCLÉAIRE?

L'OPÉRATION « SAUVETAGE » DE L'ÉTAT SUR AREVA, AVEC L'AIDE D'EDF, N'ASSURE EN RIEN SON AVENIR. LA FILIÈRE ÉNERGÉTIQUE A BESOIN D'UNE VISION STRATÉGIQUE ET DE PROJETS DE LONG TERME. LA CGT ORGANISAIT DES ASSISES LE 23 JUIN ET EXIGE UN DÉBAT PUBLIC.



MIKAELANISSET / MAXPPP

Colère et inquiétude. Les 220 000 salariés de la filière nucléaire française, en particulier ceux d'Areva, seront comme ils le craignent les premières victimes des errements financiers et stratégiques du groupe et de son principal actionnaire (à 87 %), l'Etat. Areva a en effet pris prétexte de ses 5 milliards d'euros de pertes en 2014 pour annoncer la suppression de 3 000 à 4 000 postes en France (5 000 à 6 000 dans le monde), d'ici 2017. Un « plan de transformation », qui remet en cause de nombreux droits sociaux dans l'entreprise, est également en cours de négociation... Cela ne permettra évidemment en rien de sortir d'une crise structurelle, liée aux interrogations post-Fukushima, à la transition technologique et énergétique de cette dernière décennie et à l'intensification de la concurrence mondiale. L'Etat prend-il pour autant la mesure des enjeux industriels, économiques, sociaux pour la France? La filière nucléaire « est essentielle à l'indépendance énergétique

de notre pays, à la réussite de la transition énergétique et à la production d'énergie décarbonée », a assuré le président de la République début juin, commentant les décisions envisagées pour « sauver » Areva. Le groupe aurait besoin d'une recapitalisation à hauteur de 7 milliards d'euros, ne serait-ce que pour se renflouer... Pour l'heure, l'Etat devrait confirmer cet été qu'il y injectera 2 milliards, tandis qu'Edf reprendrait la branche réacteur (ex-Framatome). Des investisseurs japonais et chinois ont par ailleurs fait savoir qu'ils étaient intéressés par une entrée au capital du groupe : il faut croire que l'outil industriel, les compétences et l'expérience acquis en France sont appréciés à l'étranger... Quant aux salariés du groupe et des centaines d'entreprises prestataires de la filière – Vallourec par exemple, qui vient d'annoncer un plan de suppression de 2 000 emplois – ils exigent des engagements et des perspectives, cette filière stratégique pour la France ne pouvant, sans conséquences préoccupantes,

être démantelée et entrer dans le grand Monopoly mondial...

C'est dans ce contexte que la Cgt, en particulier les fédérations concernées (mines et énergie, métallurgie, bâtiment) ont organisé ce printemps des « Assises sur l'avenir de la filière nucléaire »^(*), à partir de trois rendez-vous régionaux (lire article page suivante) conclus par un débat national le 23 juin dernier au siège confédéral à Montreuil. Il ne s'agit en rien de défendre l'emploi pour l'emploi, mais de bien rappeler le poids et l'importance de la troisième filière industrielle française, une des plus importantes en termes d'emploi qualifié, de R&D et d'innovation. Et la perte que cela représenterait en termes de maîtrise technologique, de compétences, de sûreté pour le pays, si le secteur énergétique souffrait d'une plus grande influence des intérêts privés, d'un saucissonnage accru de ses fleurons, voire de délocalisations de certaines de ses activités – recherche, ingénierie par exemple. Au-delà de sa place dans le mix énergétique, le nucléaire décline également ses activités dans le domaine médical ou militaire. Mais de nombreuses incertitudes demeurent quant aux choix gouvernementaux. La loi de transition énergétique vient de confirmer l'objectif de réduction de la part du nucléaire dans la production électrique française à 50 % d'ici 2025, mais sans que le gouvernement ne précise les sites des dix-neuf réacteurs qui seraient alors touchés par d'éventuelles fermetures. Et sans présenter un plan d'ensemble cohérent sur le nucléaire... Prolongation de vie de certaines centrales? Mise en chantier d'une nouvelle génération? Et sur quelles options technologiques? Plan de maintien des compétences et savoir-faire? Par ailleurs, comme l'ont rappelé les salariés des entreprises du secteur lors des ...

(*) De nombreux documents sont disponibles, notamment un dossier spécifique aux « Assises pour le développement de la filière industrielle nucléaire » du 23 juin, <www.fnme-cgt.fr>, <www.ftm-cgt.fr> ; <www.construction.cgt.fr>.

... trois débats régionaux, à Cherbourg (le 22 mai), Pierrelatte-Tricastin (le 28 mai – lire ci-contre) et Le Creusot (le 11 juin), la filière structure et irrigue l'économie d'un certain nombre de bassins d'emplois. Partout où des activités sont implantées, elle génère aussi d'innombrables emplois dans les Pme filiales (Stmi, Tni, Mainco) ou prestataires (des centaines), parfois totalement intégrées – intervenant in situ – et toujours dépendantes de l'activité des sites Edf ou Areva.

Du nucléaire low-cost, serait-ce bien raisonnable ?

Les salariés n'entendent donc pas faire confiance à l'Etat et se contenter de négocier les conditions sociales d'une réduction des emplois, de la masse salariale et des activités. Ils entendent mener des réflexions et des actions collectives pour défendre l'idée d'un pôle public énergétique fort et ambitieux. « *L'Etat doit porter un projet industriel cohérent et durable pour la filière, et en assurer la maîtrise publique de logique de court terme*, explique Marie-Pierre Cailletaud, membre du bureau de la fédération Cgt des mines et de l'énergie. *Il doit garantir le maintien sur nos territoires des compétences, savoir-faire et expériences qui en font une référence, y compris en termes d'ingénierie, conception, gestion de projet.* » « *Le secteur exige entre autres des conditions de travail et de sécurité particulières pour les salariés, parfois très contraignantes, ce qui implique d'autant plus de rendre les coopérations entre intervenants plus efficaces* », poursuit Marie-Christine Nadeau, responsable des questions de politiques industrielles et économiques à la fédération, mais aussi des organisations du travail. Alors que le recours à des prestataires, leur mise en concurrence et la course au moindre coût sont autant de menaces pour les conditions et l'organisation du travail – l'autonomie, le droit de dire non par exemple –, pour le maintien et la transmission des savoir-faire, la qualité des formations et des interventions. Autant de sujets qui mériteraient bien un débat public : c'est ce que demande la Cgt, qui interpelle à la fois les usagers, qui ne manqueront pas de constater sur leurs factures que ces recomposition ont un coût, et les élus, car il est urgent que les pouvoirs publics prennent leurs responsabilités et précisent sans tabou le cadre d'une politique énergétique pérenne, mais aussi les moyens humains et technologiques qu'il faudra y investir. ▶

Valérie GÉRAUD

PIERRELATTE-TRICASTIN RÉFLEXION COLLECTIVE SUR LE BASSIN D'EMPLOI

REPENSER LES ORGANISATIONS TERRITORIALES DU TRAVAIL EN TERMES DE COOPÉRATION ET DE FORMATION.



STÉPHANE MARC / MAXPPP

Le 28 mai dernier, la salle, pleine à craquer, non loin du site du Tricastin, réunissait des syndiqués Cgt d'Edf et d'Areva, mais aussi des nombreux sous-traitants intervenant sur leurs sites (*), le bassin d'emploi drainant des salariés venant de quatre départements (Drôme, Ardèche, Vaucluse, Gard). Ils sont là pour s'informer de ce que les restructurations du secteur pourraient changer pour leur territoire et leur emploi, mais aussi pour témoigner des dégradations de leurs conditions de travail au quotidien, et participer à la réflexion collective : être force de proposition, mais aussi prévoir des mobilisations et ne pas laisser les décisions se faire sans eux.

« *Premier employeur de notre bassin d'emploi, la filière génère une énorme masse de travail et d'activité pour l'ensemble des entreprises de notre région*, confirme Virginie Neumayer, responsable Cgt du site et membre du collectif de travail interfédéral sur l'industrie nucléaire. *Les salariés sont très inquiets. Ils s'interrogent tout d'abord sur l'impact que les économies annoncées vont avoir sur leurs conditions de travail, qui se dégradent depuis des années. La recherche du moindre coût, le dumping social, pour les sous-traitants, ont déjà fait des ravages.* » Les salariés prestataires, présents en nombre, témoignent en effet de conditions d'emploi, de vie et de travail préoccupantes, leurs collègues « statutaires » signalant qu'ils ne sont, eux non plus, pas épargnés par l'alourdissement des charges de travail et le burn-out, avec les risques que cela fait peser sur la sécurité des salariés et la sûreté des organisations du travail, pourtant des conditions indissociables de la fiabilité et de la pérennité des activités autour du nucléaire.

L'esprit est plutôt à l'action, mais aussi à la revendication : pour maintenir la qualité et la fiabilité du travail et des compétences, et assurer la transmission des savoir-faire, il est urgent de réinternaliser au sein d'Edf et Areva le plus grand nombre de tâches, et de repenser des organisations du travail et des collectifs de travail cohérents, fondés sur les coopérations et non sur la concurrence. Et tout aussi urgent de mener d'ambitieux plans de formations et d'embauches : le Conseil national de l'industrie a chiffré à au moins 110 000 les embauches nécessaires dans le secteur pour les années à venir, et il ne peut s'agir d'emplois précaires, sous-qualifiés et sous-payés. V. G. ▶

(*) Entre autres : Set, Fbfc, Eurodif, Alstom, Stmi, Amalis, Msis, Ponticelli, Polinorsud, Melox, Ancpie, Spie, Limpa, Elior, Sle, Cea.

Laïcité au travail

« La liberté dans le respect mutuel »

La question de la religion et de son expression dans la vie professionnelle est de plus en plus présente. Le mouvement syndical, dans un texte du 5 juin 2015, donne des points de repères pour combattre les discriminations liées aux choix religieux des salariés. Une affaire judiciaire importante est en cours.

Michel CHAPUIS

UN TEXTE SYNDICAL DE RÉFÉRENCE

Un texte commun publié début juin et intitulé «Après le 11 janvier 2015 : vivre ensemble, travailler ensemble...», détaillant les engagements partagés des organisations syndicales Cgt, Cfdt, Cftc, Cfe-Cgc, Unsa, Fsu et Solidaires, prévoit, notamment, concernant la question de la laïcité dans l'activité professionnelle :

«5. Laïcité au travail: "La liberté dans le respect mutuel"

Lutter contre les discriminations, c'est aussi et surtout comprendre et respecter l'autre. La République laïque garantit la liberté de conscience et d'opinion à chacun. Elle protège le citoyen dans sa liberté de croire ou de ne pas croire, et empêche toute institution religieuse de faire loi. La laïcité, c'est la recherche du respect de toutes les convictions et pratiques religieuses, dans la limite du respect de l'ordre public et de toutes les libertés. Elle produit un modèle du vivre-ensemble où chacun doit respecter autrui dans son identité citoyenne, et dans ses croyances ou convictions.

Le "vivre-ensemble" dans l'entreprise et dans les services publics est parfois bousculé par des revendications ou des pratiques religieuses qui provoquent des tensions. Même s'il revient aux dirigeants de l'entreprise de créer les conditions de ce "vivre-ensemble", les militantes et les militants syndicaux sont interpellés et concernés.

Afin de garantir le vivre-ensemble au-delà des différences, les militantes et les militants syndicaux agissent :

- Pour une meilleure information sur les lois et règlements en la matière, et l'application des textes en vigueur.
- Pour la liberté de vivre ses convictions dans le respect mutuel.
- Pour l'instauration d'un dialogue quand des tensions apparaissent, pour trouver des réponses respectueuses de chacun dans le respect du droit.
- Pour que des revendications à caractère religieux appellent des réponses syn-

dicales "universelles", qui bénéficient à tous les salariés quelles que soient leurs convictions.

- Pour le refus de tout prosélytisme et de toute action syndicale qui reposerait sur des revendications communautaires.

- Pour un refus total des dérives comportementales excluantes ou discriminatoires (mépris, refus de saluer, refus de mixité, occupation d'espaces communs pour des pratiques religieuses excluant les non-pratiquants...) entre collègues mais aussi de la part ou vis-à-vis du public accueilli.»

UNE AFFAIRE JUDICIAIRE EMBLÉMATIQUE

Mme Y a été engagée à compter du 15 juillet 2008 par contrat de travail à durée indéterminée par la société Micropole-Univers, société de conseil, d'ingénierie et de formation spécialisée dans le développement et l'intégration de solutions décisionnelles, en qualité d'ingénieur d'études ; elle a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 15 juin 2009 et licenciée par lettre du 22 juin 2009 rédigée ainsi :

«Vous avez (...) été embauchée par notre société le 1^{er} août 2008 en qualité d'ingénieur d'études. Dans le cadre de vos fonctions, vous êtes amenée à intervenir sur des missions pour le compte de nos clients.

Nous vous avons demandé d'intervenir pour le client Groupama le 15 mai dernier sur leur site de Toulouse. A la suite de cette intervention, le client nous a indiqué que le port du voile, que vous portez effectivement tous les jours, avait gêné un certain nombre de ses collaborateurs. Il a également demandé à ce qu'il n'y ait "pas de voile la prochaine fois".

Lors de votre embauche dans notre société (...) nous vous avons précisé que nous respectons totalement le principe de liberté d'opinion ainsi que les convictions religieuses de chacun, mais que, dès lors que vous seriez en contact en interne ou en externe avec les clients de l'entreprise, vous

ne pourriez porter le voile en toutes circonstances. En effet, dans l'intérêt et pour le développement de l'entreprise, nous sommes contraints, vis-à-vis de nos clients, de faire en sorte que la discrétion soit de mise quant à l'expression des options personnelles de nos salariés. (...)

Nous considérons que ces faits justifient, pour les raisons susmentionnées, la rupture de votre contrat de travail.

Nous regrettons cette situation dans la mesure où vos compétences professionnelles et votre potentiel nous laissaient espérer une collaboration durable.»

Mme Y a saisi le 10 novembre 2009 le conseil de prud'hommes de Paris en contestant son licenciement et en faisant valoir qu'il constituait une mesure discriminatoire en raison de ses convictions religieuses. Par jugement du 4 mai 2011, cette juridiction a dit le licenciement fondé par une cause réelle et sérieuse.

Sur appel de Mme Y et appel incident de la société, la cour d'appel de Paris, par arrêt du 18 avril 2013, a confirmé le jugement.

Mme Y fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes au titre d'un licenciement nul en raison de la discrimination et forme un pourvoi en cassation.

En réponse, la Cour de cassation (chambre sociale) renvoie à la Cour de justice de l'Union européenne la question suivante :

«Les dispositions de l'article 4.1 de la directive 78/2000/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doivent-elles être interprétées en ce sens que constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, le souhait d'un client d'une société de conseils informatiques de ne plus voir les prestations de service informatiques de cette société assurées par une salariée, ingénieur d'études, portant un foulard islamique ? »

Elle sursoit à statuer jusqu'à la décision de la CJUE (dans 18 à 24 mois environ). ◀

BIBLIOGRAPHIE

- MICHEL MINÉ ET DANIEL MARCHAND, LE DROIT DU TRAVAIL EN PRATIQUE, MARS 2015, 27^e ÉDITION, EYROLLES, PARIS, 717 PAGES, 34 EUROS.

- POUR UN COMMENTAIRE JURIDIQUE DE LA DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION : REVUE DE DROIT DU TRAVAIL, JUIN 2015.

Fonction publique

Création du régime du don de jours de repos d'un enfant gravement malade

Un décret du 28 mai 2015 autorise un agent public à renoncer à tout ou partie de ses jours de repos au bénéfice d'un autre agent relevant du même employeur et parent d'un enfant de moins de 20 ans nécessitant des soins contraignants.

Edoardo MARQUÈS

Le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 (publié au *Journal officiel* du 29 mai 2015) détermine les conditions d'application aux agents publics civils (des fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière) de l'article 1^{er} de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade. Ces dispositions s'appliquent depuis le 30 mai.

Selon elles, un agent public civil (fonctionnaire, titulaire, stagiaire, ou agent non titulaire) peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. L'agent public donateur s'entend de tout agent dont le régime des congés est fixé par référence au Code de la santé et aux lois n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires; n° 84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat; n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale; et n° 86-33 du 9 janvier 1986, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

TOUS LES EMPLOYEUR PUBLICS SONT CONCERNÉS

En effet, en application des dispositions de l'article 1^{er} du décret du 28 mai 2015, précité, l'employeur s'entend :

- pour l'Etat : de chaque département ministériel regroupant l'ensemble des services relevant d'un même secrétariat général de ministère ;
 - de chaque collectivité territoriale ;
 - de chaque établissement public quel que soit son statut juridique ;
 - de chaque autorité administrative indépendante (Cnil, Csa...);
 - de toute autre personne morale de droit public ;
 - et de toute personne morale de droit privé à laquelle sont rattachés des corps de fonctionnaires.
- Dans la fonction publique d'Etat, en tant que de besoin, des arrêtés du ministre intéressé pourront déterminer les autorités auprès desquelles les jours ainsi donnés pourront être déposés. Plus généralement, les modalités pratiques d'ap-

plication du décret aux différents départements ministériels et aux établissements publics qui en relèvent sont fixées, en tant que de besoin, par des arrêtés conjoints du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget (article 9 du décret du 28 mai 2015, précité).

NATURE DES JOURS DE REPOS POUVANT FAIRE L'OBJET DE DON

En application des dispositions de l'article 2 du décret du 28 mai 2015, précité, les jours qui peuvent faire l'objet d'un don sont les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, au sens des dispositions suivantes :

- décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;
- décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
- décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 modifié relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ;
- décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
- décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- et au sens des dispositions du Code de la santé publique régissant les congés annuels de chacune des catégories de personnels médicaux, internes et étudiants et des dispositions des articles 26-7, 31 et 33 du décret n° 84-135 du 24 février 1984 modifié portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires et 40 du décret n° 90-92 du 24 janvier 1990 modifié portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires des centres hospitaliers et universitaires.

s de repos à un parent

Les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (Artt) peuvent être donnés en partie ou en totalité. Le congé annuel ne peut être donné que pour tout ou partie de sa durée excédant 20 jours ouvrés. En revanche, les jours de repos compensateur et les jours de congé bonifié ne peuvent pas faire l'objet d'un don.

MODALITÉS DU DON DE JOURS DE REPOS

Un agent qui donne un ou plusieurs jours de repos doit signifier par écrit à son service gestionnaire ou à l'autorité territoriale ou, dans les organismes régis par le Code de la santé, à l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève, le don et le nombre de jours de repos afférents. Le don est définitif après accord du chef de service ou, dans les organismes régis par le Code de la santé, de l'autorité investie du pouvoir de nomination, qui vérifie que les conditions fixées ci-dessus sont remplies (statut de l'agent, employeur concerné, nature des congés). Le don de jours épargnés sur un compte épargne-temps peut être réalisé à tout moment. Le don de jours non épargnés sur un compte épargne-temps peut être effectué jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis (article 3 du décret du 28 mai 2015, précité).

MODALITÉS DE DEMANDE DE DON DE JOURS DE REPOS

En application des dispositions de l'article 4 du décret du 28 mai 2015, précité, l'agent civil qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos doit formuler sa demande par écrit auprès de son service gestionnaire ou de l'autorité territoriale ou, dans les organismes régis par le Code de la santé, de l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant et attestant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée à 90 jours par enfant et par année civile. Le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné à la demande du médecin qui suit l'enfant malade. Le don est effectué sous forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie. Le service gestionnaire ou l'autorité territoriale ou,

dans les organismes régis par le Code de la santé, l'autorité investie du pouvoir de nomination dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

RÈGLES D'APPLICATION DU DISPOSITIF

Par dérogation aux dispositions relatives aux congés annuels précitées, l'absence du service des agents publics civils bénéficiaires d'un don de jours de repos au titre du présent décret peut excéder trente et un jours consécutifs. De même, par dérogation aux dispositions de l'article 6 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978, relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires de l'Etat, la durée du congé annuel et celle de la bonification peuvent être cumulées consécutivement avec les jours de repos donnés à l'agent bénéficiaire (article 5 du décret du 28 mai 2015, précité).

En application des dispositions de l'article 6 du décret du 28 mai 2015, précité, l'autorité qui a accordé le congé peut faire procéder aux vérifications nécessaires pour s'assurer que le bénéficiaire du congé respecte les conditions fixées par l'article 4 dudit décret. Si ces vérifications révèlent que les conditions ne sont pas satisfaites pour l'octroi du congé, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

Par dérogation aux dispositions relatives à l'Artt dans la fonction publique, précitées, les jours de repos accordés ne peuvent alimenter le compte épargne-temps de l'agent bénéficiaire. En outre, aucune indemnité ne peut être versée en cas de non-utilisation de jours de repos ayant fait l'objet d'un don. Le reliquat de jours donnés qui n'ont pas été consommés par l'agent bénéficiaire au cours de l'année civile est restitué au service gestionnaire ou à l'autorité territoriale ou, dans les organismes régis par le Code de la santé, à l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'agent bénéficiaire (article 7 du décret du 28 mai 2015, précité).

L'agent bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours de congé ainsi donnés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période de congé, à l'exclusion des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif (article 8 du décret du 28 mai 2015, précité). ◀

BNF/EXPOSITION

AUTOUR DE ROLAND BARTHES, NÉ IL Y A CENT ANS

FESTIVAL/AVIGNON

PLATON, LE ROI LEAR ET QUELQUES AUTRES

La 69^e édition du Festival d'Avignon, que dirige depuis deux ans le metteur en scène Olivier Py, s'ouvrira dans la Cour d'honneur du palais des Papes avec sa mise en scène du *Roi Lear* de Shakespeare. On relève aussi, au milieu d'un grand nombre de spectacles, l'adaptation scénique, par le Polonais Krystian Lupa, du récit de l'auteur autrichien Thomas Bernhard, *Des arbres à abattre*, ainsi que la mise en lecture de *la République* de Platon par le philosophe Alain Badiou, ou encore, de Valère Novarina, *le Vivier des noms*, qu'il met en scène et assortit de ses peintures. A l'Opéra Grand Avignon, Thomas Ostermeier, patron de la célèbre Schaubühne de Berlin, s'attaquera au *Richard III* de Shakespeare, tandis qu'Isabelle Huppert, le 9 juillet au soir, donnera lecture de textes de Sade dans la Cour d'honneur. Ce ne sont là que quelques pistes dans un programme profus, doté d'une forte partie chorégraphique.

• DU 4 AU 25 JUILLET, <WWW.FESTIVAL-AVIGNON.COM>.

SORTIES FILMS

Un Français

DIASTÈME (FRANCE)

Portrait imaginaire réussi de Marco (Alban Lenoir), un skinhead dont on suit l'itinéraire de la violence des années 1980 à la prise de conscience progressive qui le fera prendre ses distances avec l'extrême droite.

Loin de la foule déchaînée

THOMAS VINTERBERG (G.-B.-USA)

Le réalisateur danois s'exerce, pour sa première incursion à Hollywood, au film en costumes, avec cette adaptation du grand roman de l'auteur britannique Thomas Hardy (1840-1928) ; où l'on voit une belle propriétaire terrienne de la fin du XIX^e siècle hésiter entre trois hommes, sans jamais perdre le sens des affaires.

Manglehorn

DAVID GORDON GREEN (USA)

Le grand Al Pacino tient le rôle d'un serrurier au cœur verrouillé, dont la clé se livrera peu à peu, au fil d'un récit élégant en forme de conte de fées humaniste.

Comme un avion

BRUNO PODALYDÈS (FRANCE)

Le réalisateur s'est mis lui-même en jeu, avec humour et tendresse, dans le rôle d'un type qui décide soudain de descendre une rivière en kayak, à la rencontre de types humains pas piqués des vers.



Roland Barthes, dessin à en-tête de l'Ephe, fin novembre 1973.

BNF, DÉPARTEMENT DES MANUSCRITS

A l'occasion du centenaire de la naissance de Roland Barthes (1915-1980), la Bibliothèque nationale de France organise – sous le titre « Les écritures de Roland Barthes » – une exposition-panorama destinée à rendre hommage à l'intellectuel, au théoricien du langage et de la littérature ainsi qu'à l'écrivain essentiel qu'il fut. Inscrite dans deux espaces, l'allée Julien-Cain et la galerie des Donateurs, la manifestation adresse au visiteur une double invitation à la lecture de l'œuvre de l'auteur des *Mythologies* (1957) et de *la Chambre claire* (1980), ce magnifique essai sur la photographie, entre autres titres qui marquèrent la seconde moitié du XX^e siècle. Les cimaises de l'allée Julien-Cain, lieu de déambulation par excellence, sont vouées à l'écriture même de Barthes, mise en valeur au moyen d'un éventail de citations rythmé par la reproduction monumentale de textes et d'images. Ce parcours permet de retracer ses préoccupations (politiques, mythologiques, sémiologiques, littéraires), placées sous « l'empire des signes », pour citer son fameux livre sur le Japon. La galerie des Donateurs est consacrée à la présentation des *Fragments d'un discours amoureux* (1977), avec manuscrits originaux, fiches de travail, variantes dactylographiques, corrections, suppressions, états successifs de la composition... Par ailleurs, cette année Barthes est marquée par la parution de la monumentale biographie que lui a consacrée Tiphaine Samoyault (*Roland Barthes*, collection Fictions & Cie, Le Seuil). De plus, paraîtra à l'automne *la Préparation du roman*, qui rassemble les cours de Barthes au Collège de France des années 1978-1980.

Antoine SARRAZIN

• JUSQU'AU 26 JUILLET, QUAI FRANÇOIS-MAURIAC, 75013 PARIS.

PARIS/RÉTROSPECTIVE À LA DÉCOUVERTE DE L'ŒUVRE DE MARKUS LÜPERTZ



ADAGP, PARIS 2015

« Ohne Titel » (Donald Duck Serie), 1963.

Peu connu en France, l'Allemand Markus Lüpertz (né en 1941) est peintre, sculpteur, dessinateur, poète. Le musée d'Art moderne de la Ville de Paris lui consacre une rétrospective, avec 140 pièces emblématiques. Cela permet de retracer sa carrière, incluant la série baptisée *Arcadies* (2013) en remontant à ses débuts dans les années 1960. D'abord influencé par l'expressionnisme abstrait américain et le pop art, dès 1964, avec ses « peintures dithyrambiques » (le mot vient de Nietzsche), il renoue avec la figuration, non sans apporter une contribution personnelle à l'histoire de l'abstraction, lorsque, sur des toiles de grand format, il parvient, en grossissant le détail, à susciter de surprenantes formes inédites.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 19 JUILLET, 11, AVENUE DU PRÉSIDENT-WILSON, 75016 PARIS, TÉL. : 01 53 67 40 00, <WWW.MAM.PARIS.FR>.



Tête féminine,
cité d'Ife,
XIV^e-XV^e siècle,
terre cuite,
hauteur : 25 cm.

GENÈVE/NIGERIA L'ŒIL DE CONNAISSEURS

Le musée Barbier-Mueller a convié l'anthropologue Nigel Barley, ancien conservateur au British Museum, à étudier de très près la collection nigérienne constituée depuis plus de cent ans par les fondateurs du musée, Joseph Mueller et Jean-Paul Barbier-Mueller, collectionneurs avertis.

• JUSQU'AU 30 AOÛT, 10, RUE JEAN-CALVIN, 1204 GENÈVE, <WWW.MUSEE-BARBIER-MUELLER.ORG>.

AURILLAC/THÉÂTRE DE RUE L'AVENTURE INTRANQUILLE

On en est au trentième Festival international de théâtre de rue à Aurillac (Cantal). Jean-Marie Songy, qui dirige la manifestation, la qualifie d'« *aventure intranquille et pagailleuse* », ce qui est une jolie formule. Dix-huit compagnies sont à l'affiche. Cela s'ouvre avec *Trip(es) ou mes parents n'ont pas eu les couilles de faire des enfants*, écrit et mis en scène par Alix Montheil. Plus tard, on aura *l'Enterrement de maman*, par la compagnie Cacahuète. Ces deux titres pourraient faire croire que tout ça est très famille. Ne pas s'y tromper. C'est plus compliqué que ça. A Aurillac, l'insolence est toujours de rigueur. Tout au long du festival ont lieu aussi des rencontres professionnelles.

• DU 19 AU 22 AOÛT, FESTIVAL D'AURILLAC, ASSOCIATION ÉCLAT, BP 205, 15002 AURILLAC, TÉL. : 04 71 43 43 70, <WWW.AURILLAC.NET>, <FACEBOOK.COM/FESTIVAL.AURILLAC>.

GRIGNAN/FÊTES NOCTURNES FEYDEAU FRAPPE TROIS FOIS

Aux Fêtes nocturnes de Grignan (Drôme), Didier Bezace montera, sous le titre générique *Quand le diable s'en mêle*, trois pièces de Georges Feydeau (1862-1921) : *Léonie est en avance*, *Feu la mère de Madame* et *On purge bébé*. « *Pas de portes qui claquent, de canapés ni de boudoirs, dit Bezace, simplement un grand tréteau sur lequel se jouent les variations cruelles et drolatiques de la vie maritale.* » « *Saluons le génie de Feydeau, ajoute-t-il, où seule l'énergie du jeu fait sens ; il est le magicien facétieux d'un théâtre conjugal épique et absurde.* » La distribution : Philippe Berodot, Thierry Gibault, Ged Marlon, Clotilde Mollet, Océane Mozas, Lisa Schuster, Luc Tremblais. Les costumes sont de Cidalia da Costa, la scénographie de Jean Haas.

• JUSQU'AU 22 AOÛT, CHÂTEAU DE GRIGNAN, BP 21, 26230 GRIGNAN, TÉL. : 04 75 91 83 65.

METZ/EXPOSITION

MICHEL LEIRIS ET LES SIENS, FRATERNELLEMENT RASSEMBLÉS

À PARTIR DE LA FIGURE DE L'ÉCRIVAIN ET ETHNOGRAPHE CURIEUX DE TOUT, LE CENTRE POMPIDOU-METZ ORGANISE, À L'AIDE DE PRÉCIEUX DOCUMENTS, D'OBJETS RARES ET DE TABLEAUX MAJEURS, LA CONSTELLATION DE TOUS CEUX QU'IL AIMA ET QUI L'AIMÈRENT. ÇA FAIT DU MONDE ⁽¹⁾.



Francis Bacon, «Portrait of Michel Leiris», 1976

Derrière la gare de Metz, impériale et impérieuse, édifiée entre 1905 et 1908 en style néoroman par l'architecte Jürgen Kröger (les Allemands avaient encore l'Alsace et la Lorraine), se dresse désormais le Centre Pompidou-Metz, édifié à partir des plans de Shigeru Ban, Jean de Gastines et Philip Gumuchdjian. Ce bâtiment d'allure légère et gracieuse, soit en opposition ouverte avec la massivité de la gare, semble de loin un élégant abri nomade. Pour l'heure,

il héberge une mirifique exposition intitulée «Leiris & Co.», avec en sous-titre «Picasso, Masson, Miró, Giacometti, Lam, Bacon...» Le fait est qu'ils y sont, avec pas mal d'autres et que cela se visite avec une attention soutenue par la joie incessante de la découverte. Le parcours suit la chronologie de la si féconde existence de Leiris (né en 1901, il s'éteint en 1990) tout en étant semé de niches thématiques permettant la mise en dialogue de sujets et disciplines divers avec les interventions plastiques d'artistes d'aujourd'hui (Jean-Michel Alberola, Kader Attia, Miquel Barceló, Mathieu K. Abonnenc, Marcel Miracle et Camille Henrot). On commence évidemment par l'enfance. Elle fut dorée. Fils d'un agent de change qui gère, entre autres, les affaires de Raymond Roussel, excentrique milliardaire, écrivain en son temps incompris (*Impressions d'Afrique, Comment j'ai écrit certains de mes livres...*) qui, le dimanche soir, vient chanter du Massenet avec le père, le petit Julien Michel Leiris est également fasciné par sa tante Lise, cantatrice de renom, spécialiste du rôle de Judith, coupeuse de tête biblique, laquelle ne sera pas pour rien dans la formation fantasmagorique du jeune homme. Ce «théâtre de l'enfance» est illustré en vitrine par des objets «fétiches», des livrets de pièces de théâtre populaire ou d'avant-garde (*Parade, Petrouchka*), des jouets...

Il met Picasso au même rang que Chaplin et Lénine

A 20 ans, Leiris étudie vaguement la chimie, sort beaucoup la nuit et rencontre le poète Max Jacob, qui lui est de bon conseil en matière d'écriture. Il se lie durablement, rue Blomet, dans l'atelier du peintre André Masson, avec le



MUSÉE DU QUAI BRANLY, PHOTO PATRICK GRIES

Masque anthropo-zoomorphe (Ciwara kun), Afrique, avant 1931, bois, perles, cauris, 74 x 19,5 x 39,3 cm.

poète Georges Limbour, le marchand d'art Kahnweiler et sa belle-sœur, Louise Godon, qu'il épousera en 1926. Tous deux, avec la fameuse galerie Louise Leiris, deviendront de fervents divulgateurs de l'art moderne. Et puis il y a Picasso, que Leiris met au même rang que Chaplin et Lénine. En 1924, c'est l'entrée en surréalisme. André Breton, en 1952, dira que Leiris «partage avec Robert Desnos le souci d'intervenir, d'opérer sur la matière même du langage en obligeant les mots à livrer leur vie secrète et à trahir le mystérieux commerce qu'ils entretiennent en dehors de leur sens». Pour preuve, Leiris publie, dans l'éphémère revue *la Révolution surréaliste*, en même temps que des récits de

(1) Jusqu'au 19 septembre, Centre Pompidou-Metz, 1, parvis des Droits-de-l'Homme, 57020 Metz, tél. : 03 87 15 39 39, <www.centrepompidou-metz.fr>.



Miquel Barceló,
« En 1935,
Sangha Gogoly ».

rêves et des poèmes, le texte de *Glossaire j'y serre mes gloses*, dans lequel il affirme qu'« une monstrueuse aberration fait croire aux hommes que le langage est né pour faciliter leurs relations mutuelles ». Rue Blomet passent encore Miró, Antonin Artaud, Raymond Queneau...

En 1929, Georges Bataille, qu'il a connu cinq ans plus tôt, fonde la revue *Documents*. Il lui propose d'en assurer le secrétariat de rédaction. Breton s'offusque de cette concurrence. Leiris, avec d'autres dissidents, participe au pamphlet *Un cadavre* lancé contre « le pape du surréalisme », ce qui ne l'empêchera pas ultérieurement de citer *Nadja*, de Breton justement, au nombre des modèles de son gigantesque

« Il ne cherche ni à modeler sa statue ni à se changer en insecte sous l'œil froid d'un entomologiste. Complice et détaché, c'est un homme qu'il nous donne à voir : cet homme singulier qui se trouve être lui. »

projet autobiographique. Dans ces années-là, il se cherche. Après un court passage au Parti communiste, il voyage en Grèce et en Egypte, entame une psychanalyse avec Adrien Borel, qui suivit aussi Bataille et Queneau. Il se voit désœuvré lorsque, par bonheur, l'ethnologue Marcel Griaule lui propose d'être le secrétaire archiviste de la mission Dakar-Djibouti (1931-1933), dont il rapportera ce livre essentiel, *l'Afrique fantôme*, qui constitue son journal personnel de l'aventure, en même temps qu'un document ethnographique de haute portée, qui lui vaut d'obtenir un statut professionnel au musée de l'Homme, au titre du Centre national de la recherche scientifique (Cnrs). La part ethnographique de

André Masson,
« Le Jet de
sang », 1936.



CENTRE POMPIDOU, MNAM-CCI, DIST. RMN-GRAND PALAIS / DROITS RESERVES

... ses écrits – *la Langue secrète des Dogons de Sanga* (1948), «L'ethnographe devant le colonialisme» (1950), *Race et Civilisation* (1951), *Contacts de civilisations en Martinique et en Guadeloupe* (1955), *la Possession et ses aspects théâtraux chez les Ethiopiens de Gondar* (1958) –, pour importante qu'elle soit, ne peut cependant lui faire oublier le poète qu'il est, en son cœur, pour ainsi dire.

C'est alors qu'il entreprend l'exceptionnelle tentative de se raconter en toute profondeur, en devenant le narrateur à la première personne du singulier de la quête de soi dans ses plus intimes recoins. Simone de Beauvoir, qui fut de ses proches, a bien saisi l'enjeu que cela suppose, lorsqu'elle se dit séduite «*par la méticuleuse attention que Leiris accorde à la vie, au monde, à soi-même et par la distance qu'il prend à leur égard*». «*Il y a de l'humour dans ses scrupules d'exactitude, ajoute-t-elle, un souci de précision dans son humour. Il ne cherche ni à modeler sa statue ni à se changer en insecte sous l'œil froid d'un entomologiste. Complice et détaché, c'est un homme qu'il nous donne à voir: cet homme singulier qui se trouve être lui.*» Cette saga du «moi», entamée en 1935 avec *l'Age d'homme* qui paraît en 1939, se poursuivra avec *la Règle du jeu*, riche de quatre volumes (*Biffures*, 1948, *Fourbis*, 1955, *Fibrilles*, 1966, *Frêle bruit*, 1976). Une plongée en soi d'une telle envergure ne va pas sans risque, celui-là même de la «*corne du taureau*» qu'en *aficionado* averti Leiris associe à «*la vérité criante*» (ainsi qu'il qualifiera la peinture de Francis Bacon) qu'il exige en littérature.

Entré dès le berceau dans la pensée et l'être modernes, il chérit sa vie durant le regard neuf que son siècle porta sur le monde.

L'exposition, d'une prodigieuse richesse informative (documents écrits et photographiques, films, revues, lettres...) abonde aussi en tableaux superbes. Leiris, galeriste par alliance, en somme, amateur éclairé, familier de peintres parmi les plus importants de son époque, incorpora littéralement l'art de ses commensaux.

Celui qui put se voir tantôt taureau tantôt torero

Belle série de toiles et gravures d'André Masson, un lot conséquent de Picasso, des œuvres de Joan Miró, Wifredo Lam, Francis Bacon. La plupart eurent à cœur de portraiturer Leiris, qui se voyait volontiers en double de Fred Astaire, dans une élégance d'insecte vif à tête de mort. Tout ce qui a trait à l'Afrique noire est puissamment révélateur, avec profusion de masques et d'objets récoltés sur place, témoignages filmés et photographiques sur les rites, la transe en particulier. Leiris, entré dès le berceau dans la pensée et l'être modernes chérit sa vie durant le regard neuf que son siècle porta sur le monde. Cela va du jazz

à Cuba se libérant avec Fidel Castro en passant par la «Chine nouvelle», où il se rend en 1955, avec pour compagnons de voyage Armand Gatti, Chris Marker, Jean Lurçat, Paul Ricœur, René Dumont... Et puis est illustrée la grande amitié avec Sartre, entamée au début de 1943, quand l'un et l'autre entrèrent au Comité national des écrivains (Cne), dépendant du Front national (mouvement de résistance du Parti communiste français), qui publiait *les Lettres françaises* dans la clandestinité. Et Giacometti, dont Prévert disait joliment qu'«*il se passait la main sur le visage, comme pour le modifier, comme pour l'effacer*», il est là lui aussi, au rendez-vous de l'affection posthume, avec quelques-unes de ses filiformes figures en marche. Il faut du temps pour tout goûter, s'imprégner des signes multiples – qui semblent infinis – de l'âme d'exception de Michel Leiris, qui sut aller au fond des choses de sa vie avec le courage immense de celui qui put se voir tantôt taureau tantôt torero. A cet égard, la séquence de l'exposition vouée à la tauromachie est proprement exemplaire, avec de formidables toiles de Masson et Picasso notamment et un film parfaitement didactique sur les arcanes de cet art, dont Leiris fit le parangon du métier d'écrire au plus haut prix. Le catalogue (coédition Centre Pompidou-Metz/Gallimard, 400 pages, 49 euros) conçu sous la direction d'Agnès de la Beaumelle, Marie-Laure Bernadac et Denis Hollier, est digne en tous points de la manifestation, elle-même modèle en son genre.

Jean-Pierre LÉONARDINI

Une œuvre magistrale

«Je n'ai jamais éprouvé le besoin de formuler, soit pour autrui soit pour moi-même, les principes de mon esthétique. Si j'étais tenu de le faire, je demanderais la permission de reprendre à mon compte les simples déclarations que Mozart a faites à ce sujet. Il se bornait à dire que la musique peut tout entreprendre, tout oser et tout peindre, pourvu qu'elle charme et reste enfin et toujours la musique.» Tel était le credo de Maurice Ravel, dont on célèbre cette année le 140^e anniversaire de la naissance à Ciboure au Pays basque. Contemporain de Prokofiev, Stravinsky et Bartók, il manifeste un esprit ouvert sur le monde, sur la musique ibérique comme tzigane et noire américaine qu'il apprécie au cours d'une tournée aux Etats-Unis en 1928, au point d'en introduire de nombreuses touches dans les chefs-d'œuvre de sa dernière période créatrice (ragtime de *l'Enfant et les Sortilèges*, blues dans la Sonate pour violon, jazz dans les concertos pour piano). Ce qui caractérise ses partitions est leur perfectionnisme entre intuition et raison, qui exclut les envolées lyriques au profit d'un savant travail de joaillier du son. Il est l'un des meilleurs orchestrateurs du XX^e siècle et son orchestration des *Tableaux d'une exposition* de Moussorgski a fait le tour du monde. Son œuvre est limitée (86 opus) mais ne comporte pratiquement que des pièces magistrales.

Côté instrumental, c'est le *Boléro*, le «ballet de caractère espagnol» que lui avait commandé son amie Ida Rubinstein en 1927 qui domine, ainsi que l'étourdissante *Valse*, composée au lendemain de la guerre de 1914-1918, de même que les deux concertos pour piano et orchestre – le *Concerto pour la main gauche*, œuvre grandiose baignée d'une sombre lumière qu'il dédia au pianiste rendu manchot Paul Wittgenstein, et le lumineux *Concerto en sol*. Côté chant, ce sont ses deux opéras en un acte, *l'Heure espagnole*, à l'hispanisme délicieusement caricatural et le tendre *l'Enfant et les Sortilèges* sur un texte de Colette. Et puis, il y a ces trois splendides mélodies de *Shéhérazade* sur des poèmes de Tristan Klingsor, surtout la première, *Asie*, au parfum enivrant... Des enregistrements sont entrés dans l'histoire comme celui de Samson François et André Cluytens pour les concertos pour piano et orchestre, celui de Lorin Maazel à la tête de l'Orchestre national de la Rtf pour *l'Heure espagnole* avec Gabriel Bacquier et José van Dam, rivalisant d'humour auprès de Conception incarnée par Jane Berbié. Pour *l'Enfant et les Sortilèges*, c'est toujours l'enregistrement d'Armin Jordan (1987) à la tête de l'Orchestre et des Chœurs de la Suisse romande qui s'impose avec Colette Alliot-Lugaz dans le rôle de l'Enfant, Audrey Michael dans celui de la Princesse et Isabel Garcisanz dans la Chatte (DG, 1965), sans oublier la version Maazel, avec Françoise Ogeas, Jane Berbié et Colette Herzog (DG, 2002). Régine Crespin est inoubliable dans *Shéhérazade* avec Ernest Ansermet et l'Orchestre de la Suisse romande (Decca, 1963/2006), de même que la délicieuse Victoria de los Angeles en 1962, avec Georges Prêtre et les musiciens de la Société des concerts du conservatoire (Emi). Plus récemment, l'enregistrement de Véronique Gens avec l'Orchestre national des Pays de la Loire, dirigé par le chef américain John Axelrod, fait référence (CD Ondine/Abeille). Et pour les œuvres pour orchestre, l'intégrale Abbado, à la tête du London Symphony Orchestra, reste excellente.

bouteilles

Une Paroisse bien sympathique

La campagne des primeurs se poursuit à Bordeaux et confirme une tendance baignée de bienvenue. La maison Duclot, vieille et bonne enseignante du négoce bordelais, propose sur son site Chateauprimeur.com une sélection de bouteilles intéressantes autour de 20 euros, mais pour les plus grands crus il vous faudra bien sûr dépenser davantage... 420 euros hors taxes pour un Cheval Blanc, 175 pour un La Violette, 185 pour un Palmer, 102 pour Montrose... Elle propose également pour les collectionneurs et investisseurs une caisse de huit bouteilles dite des huit géants de Bordeaux pour la modique somme de 3 100 euros hors taxe.

A titre de comparaison, souvenons nous du Carré d'As de 2000. Cette caisse de douze bouteilles composée des quatre plus grands était, à sa sortie, proposée à 10 000 francs ! Elle a ensuite, au fil des ans, réalisé de belles plus-values en salle des ventes.

Mais revenons à des choses plus accessibles, à des vins que l'on achète pour le plaisir et non pour la spéculation. De bonnes caves coopératives s'inscrivent elles aussi dans le circuit des ventes primeurs, c'est le cas de La Paroisse, la cave de Saint-Seurin-de-Cadourne en plein cœur du Haut-Médoc.

Le millésime, difficile à ses débuts, ne fut sauvé que par une belle arrière-saison, des vins d'une qualité surprenante se rapprochant des 2009 et 2010, des vins d'un rouge noir intense, au nez fruité, complexe, présentant un bon équilibre et une belle structure tannique. Ce millésime 2014 restera certainement dans les annales comme un vin de garde qui pourra se déguster à partir de 2018 et verra son apogée autour de 2024. Il sera à vous pour... 6,20 euros... Et croyez-moi, c'est du bon !

Georges SULLIAC

BONHEUR

Jusqu'au 20 septembre, le musée de Vernon, dans l'Eure (12, rue du pont, 27200, tél. : 02 32 21 28 09, <www.vernon27.fr>) propose l'exposition « Rosa Bonheur ou l'éloge du monde animal ». Le parcours retrace différents aspects en ce domaine (études de chevaux, de félins, etc.) du travail de cette artiste (1822-1899), qui sut s'affirmer en une époque où l'école des Beaux-Arts était interdite aux femmes.

PODALYDÈS

Denis Podalydès, sociétaire de la Comédie-Française, reprend au Théâtre des Bouffes du Nord (37 bis, boulevard de la Chapelle, 75010 Paris, tél. rés. : 01 46 07 34 50), jusqu'au 26 juillet, sa mise en scène de la comédie-ballet de Molière avec la musique de Lully, *le Bourgeois gentilhomme*. Direction musicale de Christophe Coin.

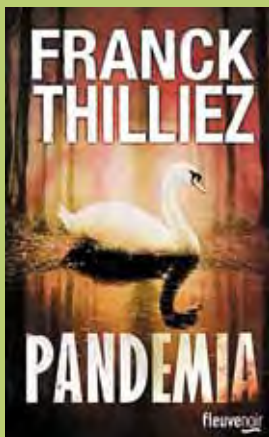
DALÍ

Jusqu'au 30 août, au Studio Hébertot (78 bis, boulevard des Batignolles, 75017 Paris, tél. rés. : 01 42 93 13 04, <www.studiohebertot.com>) se joue le spectacle *Dalí, conférences imaginaires*, conçu et réalisé par Christophe Gauzeran, qui a imaginé l'artiste à « la loufoquerie congénitale », qui « sortait toujours en uniforme de Dalí », venant sur scène pour raconter sa vie.

VACANCES

Des polars à emporter cet été

LA PÉRIODE ESTIVALE, SYNONYME DE CONGÉS POUR LA PLUPART D'ENTRE VOUS, EST LE MOMENT FAVORABLE POUR ENFIN LIRE CET OUVRAGE QUE VOUS AVIEZ RÉSERVÉ DEPUIS PLUSIEURS MOIS. MAIS, PAS DE CHANCE, JE VOUS EN PROPOSE D'AUTRES QUI RISQUENT DE VOUS CAPTIVER AUSSI.



Le polar français continue à bien se porter dans tous les styles, qu'il s'agisse de romans noirs, de romans historiques ou de thrillers. Il y a presque chaque mois un nouvel auteur qui surgit. Mais les anciens ne laissent pas pour autant leur part aux chiens. Ainsi l'écrivain breton Yann Venner, avec *les Chevaliers de la dune*, signe son treizième roman. L'histoire : c'est la panique à Trébeurden après que «le Peuple des dunes en Trégor» s'est mobilisé pour mettre en échec une catastrophe écologique consécutive à la disparition du sable. On n'en trouve plus dans les carrières, pas davantage dans les rivières. On doit aller le chercher en mer. Mais quand deux meurtres viennent perturber le combat de ces sympathiques chevaliers de la dune, le commissaire Cesare Le Tellier et ses adjoints entrent dans la danse.

Un nouveau roman de l'excellent Franck Thilliez est toujours un petit événement ; il nous raconte, dans *Pandemia*, une nouvelle aventure de son duo favori. Cette fois, Franck Sharko et Lucie Henebelle sont confrontés aux Hommes noirs, une secte aux relents fascistes qui a la prétention d'éliminer, grâce à une judicieuse utilisation de microbes, tous les individus jugés impurs de façon à ce que la Terre et ses ressources, qui ne sont pas inépuisables, restent suffisantes pour cette nouvelle race de «purs».

Un autre signe de la bonne santé du polar, qu'il soit français ou étranger, se mesure au nombre de collections nouvelles qui voient le jour. J'en ai noté au moins deux depuis le début de l'année 2015. La première de ces collections qui porte le nom de Points Crime compte déjà une douzaine de titres. Publiée chez Points Seuil, elle est dirigée par Stéphane Bourgoïn, le spécialiste mondial des tueurs en série. Avec une telle carte de visite, rien de surprenant si, dans la récente livraison du trimestre, figure, pour la première fois à prix poche, *le Livre noir des serial killers*, écrit par Bourgoïn lui-même, un best-seller publié en 2004 et qui a été sans cesse amélioré au fur et à mesure que son auteur rencontrait de nouveaux tueurs et qu'il les interrogeait pour tenter de cerner leurs motivations. Il a pu établir un portrait psychologique des monstres qu'il a fait parler et son jugement est formel : «*Les tueurs en série sont des psychopathes qui n'ont ni empathie, ni remords.*» Ce livre ne retrace pas la totalité des relations établies avec la soixantaine de tueurs qu'il a questionnés.

Il en a choisi six parmi lesquels figurent le Vampire de Düsseldorf, l'Ogre de Santa Cruz et le Cannibale de Milwaukee. Bourgoïn considère que son rôle est «*de devenir en quelque sorte leur confident, leur ami et surtout, d'entrouvrir petit à petit la porte de la communication. Je suis donc extrêmement concentré.*»

Deux autres volumes de la collection, publiés en même temps, devraient également connaître un certain succès : *L'Enfance des dictateurs* est signé Véronique Chalmet qui retrace la jeunesse de dix garçons (Hitler, Staline, Kadhafi, Pol Pot, Franco, Idi Amin Dada, Mao, Mussolini, Bokassa, Saddam Hussein) qui, adultes, deviendront des tyrans. Un livre qui décrypte de façon nouvelle le despotisme. Enfin, *Baltimore* est un épais volume de presque mille pages, écrit par le journaliste américain David Simon, qui est également écrivain, scénariste et producteur. Lorsque vous saurez que David Simon a créé deux remarquables séries télévisées, *The Wire (Sur écoute)* et *Treme*, vous aurez une idée de la qualité de son livre sur Baltimore. Pour l'écrire, il a suivi pendant un an les inspecteurs de la brigade criminelle de cette ville et partagé leur quotidien. Autant de détails qui lui ont permis de composer un portrait tout en nuances d'une ville à la dérive.

L'autre collection policière porte le nom d'un redoutable poisson, Piranha. Et semble s'être orientée dans la publication de romans de langue allemande. On ne peut que s'en réjouir même si de nombreuses traductions sont déjà publiées au Masque, Actes Sud, Rivages, Liana Levi, et Jacqueline Chambon. La collection Piranha s'est ouverte avec *Black-out*, un thriller de Marc Elsberg où les pays de l'Europe sont les uns après les autres privés d'électricité. L'auteur essaie d'imaginer quel serait notre sort si ces inquiétantes suppositions se réalisaient.

Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

- **FRANCK THILLIEZ**, *PANDEMIA*, FLEUVE NOIR, 644 PAGES, 21 EUROS.
- **YANN VENNEN**, *LES CHEVALIERS DE LA DUNE*, LES ÉDITIONS DE TROZOU, 212 PAGES, 11 EUROS.
- **STÉPHANE BOURGOÏN**, *LE LIVRE NOIR DES SERIAL KILLERS*, POINTS SEUIL, 772 PAGES, 8,95 EUROS.
- **VÉRONIQUE CHALMET**, *L'ENFANCE DES DICTATEURS*, POINTS SEUIL, 188 PAGES, 6,40 EUROS.
- **DAVID SIMON**, *BALTIMORE*, POINTS SEUIL, 984 PAGES, 9,50 EUROS.

DESTINS

L'amour et la tragédie

YANN MOIX LIVRE UNE LETTRE SUR LES SENTIMENTS DES HOMMES, CYNIQUE, DRÔLE ET D'UNE ÉCRITURE INTENSE, TANDIS QUE JACQUES WEBER CONTE LA DESTINÉE D'UN COUPLE CONDAMNÉ À SE SUICIDER POUR ÉCHAPPER AU MALHEUR ET AUX CRÉANCIERS.



Yann Moix est un écrivain sentencieux. Ses romans le sont aussi. Il aime les phrases qui détonent et les pensées paradoxales, de celles qui prennent le contre-pied des adages habituels sur l'amour. Il cisèle ses sentences pour qu'elles touchent, choquent, dérangent : « *Un homme, quand il aime, aime toujours déjà ailleurs*, lance-t-il d'entrée dans *Une simple lettre d'amour*. Il appelle "femme de sa vie" la prochaine femme qu'il rencontrera – il vaque de brouillons en brouillons. La définitive, pour lui, est incessamment la suivante. » Le ton est donné. Le sentiment sera sulfureux ou ne sera pas. Son roman est la missive, sans doute fictive – mais l'auteur laisse planer le doute – qu'il aurait écrite à une femme aimée il y a longtemps pour lui dire qu'il ne l'a jamais aimée. Pour lui dire qu'aujourd'hui il la hait mais, précise-t-il, « *je ne te hais pas par le prisme d'un dépit, d'une peine, d'une blessure, d'une vexation. je ne te hais pas comme certains haïssent, c'est-à-dire en aimant à l'envers. Je ne te hais pas en diagonale. Je te hais tout droit* ». Yann Moix refuse de censurer ses effets de style même s'ils sont faciles (« *le papier est de mauvaise qualité comme nos rapports* »). S'il relit son histoire d'amour il ne veut pas se relire pour se censurer. Le lecteur est chargé du tri sélectif littéraire. « *Je l'avoue*, lui écrit-il, *je m'entraîne un peu sur toi : j'élabore des effets, j'esquisse des manies. Je postillonne un peu de style, pour voir. J'aimerais tant inventer un genre neuf, bâti sur l'incohérence de ses fondations : du sublime qui insulte, de la mésange qui rote, des mânes qui dégueulent* ». *Une simple lettre d'amour* veut rompre avec les canons habituels du roman d'amour estival sirupeux (« *le sexe est chronophage*, écrit encore l'auteur, *tandis que l'on s'y livre, on ne lit pas Zola* »). Moix est un sniper de l'écriture, il vise les préjugés, les approches mielleuses et naïves les amours fidèles et éternelles : « *Quand bien je jouirais dans d'uniques entrailles, que mon imagination irait me faire jouir plus loin. Exiger d'un homme la fidélité équivaut à lui demander de naître étêté. C'est cette exigence, c'est cette folie qui tue tout* ». Yann Moix décline l'adage de Beigbeder : l'amour dure trois ans. Mais si ce dernier s'en amuse, l'auteur d'*Une simple lettre d'amour* s'en désole. L'amour dure une vie quand il n'a vécu seulement trois ans. Car cette lettre violente et passionnée, superbe et facile, ne s'adresse pas à celle pour qui elle est écrite. Elle s'adresse à une autre qu'il

n'a pas eu le temps de « désaimer ». Yann Moix ne sait peut-être pas aimer mais il sait écrire. Il n'est peut-être pas un écrivain au sens traditionnel du terme mais il reste un styliste, un moraliste cynique et drôle. On peut même le soupçonner de ne pas savoir aimer pour continuer à pouvoir écrire...

Dans un autre genre, plus classique et traditionnel, et dans une écriture plus conventionnelle même si elle est inventive, le comédien Jacques Weber prend la plume pour raconter l'histoire de la lente dérive vers la marginalité d'un couple qui, un jour, décidera de se coucher sur les rails et d'attendre que le train passe. Ce récit inspiré d'un fait divers est un conte à l'envers où les dettes jouent les fées qui se penchent sur le berceau des enfants (Dino vient d'ailleurs d'une île de Bretagne). Un conte qui dirait : « Ils se marièrent et eurent beaucoup de malheurs. » Les menaces de coupure d'eau, le surendettement... Un couple ordinaire de gens simples qui, un jour, décident d'arrêter de subir : un des villageois, un lettré amoureux de Flaubert – forcément de Flaubert lorsqu'on connaît la carrière de Jacques Weber –, raconte leur histoire pour qu'elle leur survive et que les mots qu'il écrit pour lui seul trouvent enfin une résonance : « *Le village se sentait innocent. Après tout, on les avait aidés et s'ils sont morts comme ça, c'est que ça n'allait pas bien dans leur tête. Le suicide ça ne culpabilise pas, ça innocente. Ça a réponse à tout. Ça ne peut plus se comprendre, alors on n'y peut rien* », conclut-il. Jacques Weber met son caractère entier au service d'un récit qui raconte une France où il fait mal de vivre. La force du récit pallie parfois des effets de style « surjoués », et à travers le recours aux citations de Flaubert on aperçoit le besoin de l'auteur de donner une caution littéraire à un conte contemporain. Comme le comédien s'appuie sur le génie des auteurs, Jacques Weber semble s'appuyer sur des références illustres pour se justifier d'écrire. C'est inutile. Son humanisme donne du souffle à ce récit d'une tragédie ordinaire. ▶

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- YANN MOIX, *UNE SIMPLE LETTRE D'AMOUR*, GRASSET, 142 PAGES, 12,90 EUROS.
- JACQUES WEBER, *LA BRÛLURE DE L'ÉTÉ*, STOCK, 208 PAGES, 18 EUROS.

FRONTIÈRES

La planète emmurée

DEPUIS L'AN 2000, 15 000 KILOMÈTRES DE BARRIÈRES, DE CLÔTURES ET DE MURS ONT ÉTÉ CONSTRUITS AUX FRONTIÈRES. DU JAMAIS VU. POURQUOI ET AU PROFIT DE QUI? INTERVIEW DE STÉPHANE ROSIÈRE, PROFESSEUR DE GÉOGRAPHIE POLITIQUE À L'UNIVERSITÉ DE REIMS-CHAMPAGNE-ARDENNES ET À L'UNIVERSITÉ MATEJ BEL DE BANSKA BYSTRICA EN SLOVAQUIE ⁽¹⁾.

– **Options:** *Frontex, l'agence européenne chargée de la coordination de la surveillance des frontières extérieures de l'espace Schengen, a annoncé fin mai vouloir renforcer cet été ses moyens en Méditerranée. L'opération est double, dit-elle: sauver des vies autant que contrôler les frontières du sud de l'Europe. La Méditerranée serait-elle en train de devenir une frontière infranchissable?*

– **Stéphane Rosière:** Aucune frontière n'est infranchissable. Regardez ce qui se passe à Calais. Malgré les efforts déployés par la France et la Grande-Bretagne pour freiner le flux de migrants, le tunnel sous la Manche reste encore chaque jour une voie de passage pour des dizaines d'entre eux. Aucune clôture, aucun mur n'a jamais interdit quelque déplacement que ce soit. Tout juste permettent-ils de compliquer le passage en renforçant le contrôle sur les mobilités humaines.

– **Le coût humain est énorme...**

– Incontestablement. En tentant de pas-

ser des rives nord aux rives sud de la Méditerranée, 3 000 personnes ont perdu la vie en 2014, l'équivalent de trois Titanic. La Méditerranée, berceau de notre civilisation, est en train de devenir l'un des plus grands cimetières marins de la planète. D'autres zones maritimes vivent des drames similaires. Ainsi, la mer d'Andaman, qui borde les côtes de Birmanie, de Thaïlande et d'Indonésie et sur laquelle se perdent en ce moment les boat people fuyant les persécutions et la misère au Bangladesh et en Birmanie. Mais la situation en Méditerranée est incomparable par le nombre de morts que l'on y recense.

– **Vingt ans après la chute du mur de Berlin, la planète ne s'est donc pas libérée de ses frontières. Bien au contraire, elle semble les avoir matérialisées par de plus en plus d'obstacles. Est-ce une nouveauté dans l'histoire?**

– Une précision, tout d'abord: la frontière comme ligne précise et définie est une notion récente dans l'histoire. Ce sont les Européens qui, avec la colonisation, l'ont répandue. Avant, la frontière était un espace doté d'une certaine profondeur, fluctuant et mal défini. Au Moyen

Age, on parlait de « marches ». Ceci étant dit, la délimitation entre un pays et un autre existe depuis longtemps. Avant que ne débute la guerre civile en Syrie, des archéologues ont eu le temps de découvrir un mur qui, en des temps anciens, séparaient un Etat fondé sur l'agriculture d'un autre, qui, lui, était nomade. Et souvenons-nous de la Grande Muraille de Chine...

– **Rien de nouveau, donc?**

– Si: l'obsession avec laquelle les Etats développent des barrières frontalières afin d'imposer leur pouvoir, d'agir sur les corps et leur mobilité. L'on compte aujourd'hui deux à trois fois plus de linéaires de mur qu'au moment de la chute du mur de Berlin. Et à ce jour, 15 000 des 20 000 kilomètres de barrières frontalières existantes visent à canaliser les flux humains de migrants économiques, de réfugiés ou de demandeurs d'asile. Ce phénomène est sans équivalent dans l'histoire. Et, comme la crise économique risque de perdurer et, avec elle, les crises écologiques et les guerres, on peut le parier, il ne va pas cesser de sitôt... Si 10% seulement des frontières existantes sont dotées de barrières, ce taux devrait logiquement augmenter.

PHILIPPE TURPIN / MAXPPP



(1) Pour aller plus loin, écouter l'émission de France Culture consacrée à la « Géopolitique du mur » : <www.franceculture.fr/emission-pas-la-peine-de-crier-le-mur-35-geopolitique-du-mur-2014-06-25>.



– *Pourquoi dites-vous cela ?*

– Parce que, lorsque l'on commence à bâtir une barrière ou une clôture, on ne peut plus s'arrêter ! Si les clôtures ont pour fonction d'empêcher les migrants de passer, édifier une barrière sur une partie de la frontière ou sur un seul côté n'a aucun sens. Pour être efficace, il faut empêcher le contournement et aller jusqu'au bout c'est-à-dire obliger les migrants à passer par les points de passage frontaliers officiels. Regardez ce qui se passe aux frontières de l'est de l'Europe. Pour empêcher les migrants de venir de Turquie, la Grèce a prolongé la frontière que représente le fleuve d'Evros par une clôture de douze kilomètres construite en 2010. Les migrants ont donc changé de route et passent désormais par la Bulgarie. La Bulgarie a ainsi construit 30 km de mur depuis 2012 et s'apprête à le prolonger. Jusqu'où ira-t-elle ? Plus au nord, la Slovaquie a construit une barrière à la frontière ukrainienne. A sa suite, la Hongrie ne se laissera-t-elle pas tenter ? Et ainsi de suite. Une barrière ne sera jamais assez longue pour se protéger de la volonté des hommes de fuir les guerres ou la misère. La mondialisation se marie parfaitement avec la mobilité des marchandises et des capitaux. Très mal avec la

La mondialisation se marie parfaitement avec la mobilité des marchandises et des capitaux. Très mal avec la mobilité humaine. Dans le monde tel qu'il se construit, mieux vaut être un frigidare chinois qu'un migrant malien, syrien ou mexicain !

mobilité humaine. Dans le monde tel qu'il se construit, mieux vaut être un frigidare chinois qu'un migrant malien, syrien ou mexicain !

– *Et un citoyen européen plus qu'un citoyen africain ?*

– Comme l'a très bien expliqué le géographe américain Matthew Sparke, coexistent désormais deux catégories de citoyens dans le monde : la « *business class citizenship* », porteuse de passeports occidentaux, qui voyage librement et sans contrainte – même si le monde est en train de changer et que la route entre Londres, Paris ou Berlin et Katmandou est devenue impossible ! Et la « *low cost citizenship* » qui, elle, bute sur tous les obstacles que l'on a érigés pour contraindre ses déplacements. Appartiennent à ce groupe les habitants de 140 pays dans le monde, qui ont besoin de visa pour entrer aux Etats-Unis ou en Europe, ceux pour qui le premier mur à dépasser est le mur administratif.

– *Peut-on dresser une géographie des murs ?*

– Oui, elle est celle où, à quelques kilomètres de distance, apparaissent des ruptures de niveau de vie, des discontinuités

... de bien-être et de produit intérieur brut. Les barrières séparant pays riches et pays pauvres fondent l'originalité des limites frontalières contemporaines. Le différentiel de Pib entre le Maroc et les territoires espagnols de Ceuta et Melilla est de 1 à 16. Entre le Mexique et les Etats-Unis court un mur de 3 200 kilomètres. Celui-ci ne vise ni à régler un conflit territorial ni à maintenir des flux de marchandises. Entre ces deux pays, les relations diplomatiques sont excellentes, les relations commerciales tout autant. Le problème, ce sont les migrants illégaux qui montent vers le Nord pour trouver un travail.

– Des dizaines de milliers de kilomètres de barrières ont déjà été construits dans le monde. Et, dites-vous, des dizaines de milliers d'autres pourraient l'être dans les mois et les années qui viennent. Le marché de la clôture doit aiguïser bien des appétits...

– Incontestablement. L'appétit des mafias qui se sont spécialisées dans le trafic d'êtres humains mais aussi celui d'entreprises comme Thales ou Airbus Group (ex-Eads, et plus précisément sa branche dite Defense & Space) qui ont pris pied sur le marché sécuritaro-industriel. En 2009, Eads avait décroché un contrat de 2,5 milliards d'euros pour la protection des 9 000 kilomètres de frontières de l'Arabie saoudite. Le prix estimé de la construction d'un kilomètre de linéaire de clôture varie entre 2,5 millions de dollars, pour le mur construit entre les Etats-Unis et le Mexique, et 1 million de dollars pour celui construit en Slovaquie face à l'Ukraine. La construction du mur entre Israël et les territoires palestiniens a coûté environ 1,5 million d'euros le kilomètre. Prenons le prix moyen au kilomètre (1,5 million) – et multiplions-le par le nombre de kilomètres déjà construits (20 000) : $1,5 \times 20\,000 = 30$ milliards ; 30 milliards de dollars... Combien d'écoles, combien d'hôpitaux auraient pu être construits avec tout cet argent ? Les spécialistes des barrières frontalières ont de beaux jours devant eux. Le marché sur lequel ils lorgnent est l'un des symboles les plus paradoxaux de notre époque que l'on pensait, sans doute trop hâtivement, caractérisée par une ouverture tous azimuts. Imaginez simplement ce que représente le marché potentiel de ces murs qui, partout dans le monde, apparaissent au cœur même des villes entre quartiers riches et quartiers pauvres ; ces barrières contre la présence de l'autre ne prolifèrent pas seulement aux Etats-Unis... ◀

Propos recueillis par Martine HASSOUN



LUCA ZENNARO / MAXPPP

Un réseau syndical est né

VINGT-NEUF ORGANISATIONS SYNDICALES ISSUES DU NORD ET DU SUD DE LA MÉDITERRANÉE AINSI QUE DE L'AFRIQUE SUBSAHARIENNE ONT DÉCIDÉ DE S'ORGANISER POUR DÉFENDRE LES DROITS DES MIGRANTS.

Le 22 avril dernier à Tunis s'est constitué le premier réseau syndical transméditerranéen pour la défense des droits des travailleurs migrants. Vingt-neuf organisations y participent. Leur objectif est vaste : non seulement de tout faire pour que cesse l'hécatombe et se construise un réseau d'information et de prévention pour les candidats au départ mais aussi de développer des actions communes pour peser sur les accords bilatéraux qui trahissent trop souvent des politiques migratoires brouillonnes, si elles ne sont vexatoires. « Certains accords accordent par exemple des visas à des soudeurs, d'autres signés avec des pays voisins les refusant sans que l'on sache pourquoi », explique Ozlem Yildirim, conseillère confédérale en charge du dossier des migrations. « Cela n'est pas acceptable. »

Soutenu par la Ces et la Csi, ce réseau entend aussi travailler à une reconnaissance réciproque des diplômes obtenus au nord ou au sud de la Méditerranée. « Il faut obtenir l'égalité de traitement quelle que soit la rive de laquelle on est issu », ajoute la syndicaliste. Créé dans l'urgence, il va devoir affronter un premier défi : celui de faire travailler ensemble des organisations confrontées aux réalités les plus diverses : certaines représentant les intérêts des travailleurs des pays de départ comme l'Uggt de Tunisie, la Cstm du Mali ou la Cnts du Sénégal, d'autres ceux des pays de transit comme la Fenasol du Liban ou l'Uggl de Libye – l'une ou l'autre pouvant comme l'Efitu égyptienne ou la Cdt marocaine avoir la double casquette. D'autres enfin, les préoccupations propres aux organisations des pays d'accueil qui le constituent, parmi lesquelles les organisations portugaises, espagnoles, belges françaises et italiennes... Incontestablement, un réseau sans pareil. Une initiative à la hauteur des enjeux à relever. M.H. ▶

COMITÉ D'ENTREPRISE SE PENSER AU FUTUR



Soixante-dix ans après leur création, quel est l'avenir des comités d'entreprise (CE)? Cette institution familière, qui concerne des dizaines de millions de salariés, est-elle en train de se banaliser en centrale d'achats de spectacles et de voyages aux meilleurs prix? A quelles conditions cette conquête sociale permettant l'accès de tous à la culture et l'implication des salariés dans la vie économique de l'entreprise peut-elle être un outil qui renforce leur pouvoir? Comment remédier aux inégalités criantes de moyens entre les CE des très grandes entre-

prises et ceux des PME? Fruit d'une longue enquête menée notamment dans le secteur des industries électriques et gazières, puis étendue sur un vaste réseau de CE en France, cet ouvrage repère les acquis des comités d'entreprise en matière d'information économique et d'expression collective des salariés, d'action culturelle et de tourisme populaire. Il met également le doigt sur les fragilités actuelles: carence d'intervention sur les orientations stratégiques de l'entreprise, difficulté à se mettre à l'écoute des aspirations individuelles des salariés, gestion coûteuse d'équipements et repli sur le seul horizon de l'entreprise.

Ce diagnostic permet d'esquisser le CE de demain. Au lieu de formater la demande des salariés en laissant croire qu'ils ont tous les mêmes besoins, il pourrait devenir un lieu d'écoute de leurs aspirations singulières. Il élaborerait ainsi des réponses adéquates dans le domaine social, culturel et en matière économique. Cette démarche suppose des transformations importantes, notamment la mutualisation d'équipements et de services afin qu'ils bénéficient à des salariés d'autres entreprises des mêmes territoires. Alors que les critères financiers priment sur le travail humain, le CE peut devenir pour les salariés un précieux levier d'émancipation.

LE COMITÉ D'ENTREPRISE DE DEMAIN, Michel Vakaloulis, L'ATELIER, 13 EUROS.

ENTREPRISE COÛTEUSE ABSENCE

Les indemnités journalières générées par l'absentéisme au travail sont estimées à 12,5 milliards, soit 7 % des dépenses de santé en France. La France serait dans le peloton de tête dans le monde... Pour les Drh, managers et dirigeants, c'est un vrai casse-tête; mais c'est aussi un précieux point de repère pour cerner les «douleurs» au travail et tenter d'y remédier. L'auteur incite vivement les directions des ressources humaines à mettre en place leur plan santé/sécurité, à réaménager les postes de travail, communiquer en amont sur les contrôles possibles en cas d'arrêt maladie, tout en évitant les ambiances de chasse aux sorcières des vrais malades, actionner au besoin des contraintes de non-prise en charge de salaire sur les absences courtes, mais aussi imaginer les possibilités de prime de présence, repenser les horaires et l'organisation du temps de travail dans certaines entreprises... Autant de préconisations avec lesquelles on prendra plus ou moins de distance mais qui peuvent aussi nourrir une réflexion revendicative offensive, menée à partir de la réalité de l'absence.

L'ABSENTÉISME AU TRAVAIL – DE L'ANALYSE À L'ACTION, Denis Monneuse, AFNOR, ENVIRON 30 EUROS.

MARIANNE UNE IDÉE, DES VISAGES...

Depuis les années 1980, l'idée républicaine occupe une position centrale dans le débat public. Ce livre propose une analyse historique et conceptuelle qui devrait permettre d'en clarifier le sens. La république, concept clé de l'Antiquité romaine (*res publica*: la «chose publique») réapparut à la Renaissance, incarne la liberté politique contre l'arbitraire: ses thèmes sont le primat de l'intérêt commun sur les intérêts particuliers, le gouvernement des lois, la vertu civique.

Le républicanisme est aujourd'hui au centre de nouvelles interrogations. Quelles réponses peut-il apporter aux problèmes qu'affrontent les sociétés actuelles sur les plans civique et social? Doit-il se transformer dans le contexte de la globalisation et de la montée du multiculturalisme? Peut-il ouvrir des pistes pour démocratiser les démocraties libérales? A partir d'un examen des principales théories politiques contemporaines, l'ouvrage confronte les positions en présence sur le sens et l'avenir de l'idée républicaine.

LES THÉORIES DE LA RÉPUBLIQUE, Serge Audier, LA DÉCOUVERTE, 10 EUROS.



TAYLOR D'UN ROUAGE, L'AUTRE...

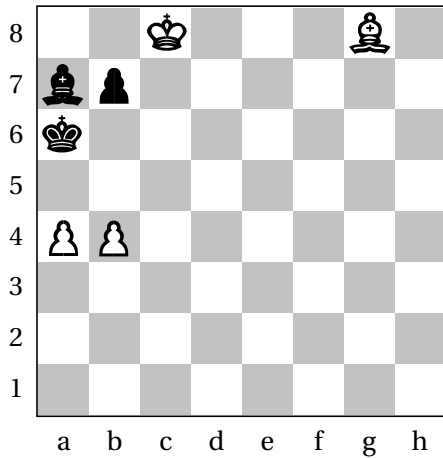
Avec Taylor, le «père» de l'organisation scientifique du travail, les ouvriers devenaient un rouage passif, astreint à une stricte conformité aux consignes et modes opératoires. Leur travail devait se dérouler indépendamment de leur état d'esprit, de leurs états d'âme et de leurs savoirs. Le management moderne semble aux antipodes d'une telle orientation. Il clame sa volonté de reconnaître la dimension humaine des salariés, mise sur leur subjectivité, leur personnalité et tend

à «psychologiser» les rapports de travail. Danièle Linhart soutient, elle, que la logique reste la même: dans les deux cas, s'organise en réalité une disqualification des métiers, de la professionnalité, de l'expérience, qui tend à renforcer la domination et le contrôle exercés par les dirigeants. Le résultat est le même: un travail qui perd son sens, qui épuise. Pire encore, le travail moderne précarise subjectivement les salariés, qui, constamment mis à l'épreuve, sont conduits à douter de leur propre valeur et légitimité. En rapprochant Taylor des managers modernes, l'auteure questionne cette idéologie qui prend de plus en plus de place dans la réalité du travail telle qu'elle se dégage à travers ses propres enquêtes et celles des spécialistes en sciences sociales du travail.

LA COMÉDIE HUMAINE DU TRAVAIL – DE LA DÉSHUMANISATION TAYLORIENNE À LA SUR-HUMANISATION MANAGÉRIALE, Danièle Linhart, ÉRÈS, 19 EUROS.

Tactique

Etude de B. Horwitz, 1884. Les Blancs jouent et gagnent.



Magnus Carlsen et ce qu'il a de plus que les autres

«J'essaye de suivre tout ce qui se passe, j'aime les échecs en tant que joueur, mais aussi en tant que fan.»

Magnus Carlsen

Le jeune Norvégien de 24 ans est champion du monde depuis deux ans et n°1 incontesté sur la liste mondiale. L'an passé, il a également décroché le titre de champion du monde en parties rapides et en Blitz. Maxime Vachier-Lagrave, le n°1 français, croise le fer avec les meilleurs mondiaux, il a été opposé plusieurs à Carlsen. Il l'a battu une fois en

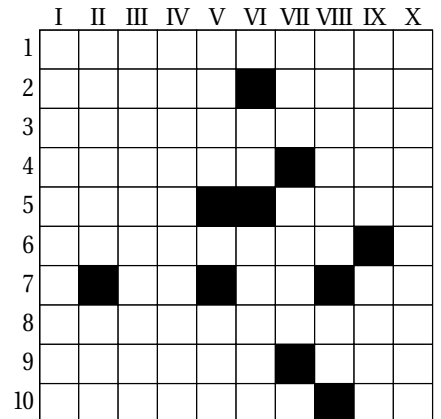
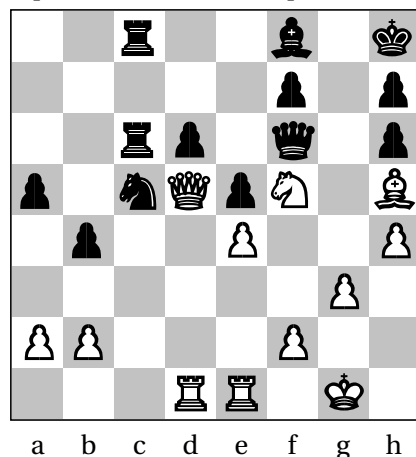
cadence classique, c'était en 2001 après 96 coups d'une lutte acharnée: «Magnus n'est pas supérieur aux autres dans les ouvertures, pas plus en tactique ou en stratégie. Sa force réside dans sa technique sans faille, mais surtout, dans son endurance. Alors que les autres se fatiguent et commettent des fautes, lui est capable de jouer au plus haut niveau pendant six ou sept heures d'affilée. En cela, il ressemble à un ordinateur.» Au mémorial Gashimov, les deux hommes ont disputé une partie d'une qualité exceptionnelle.

Carlsen Magnus (2863) – Vachier-Lagrave Maxime (2765)

Mémorial Vugar Gashimov, (5^e ronde), Shamkir, Azerbaïdjan, 2015.

Début Réti

1.Cf3 Cf6 2.g3 b5 3.Fg2 Fb7 4.Ca3 a6 5.c4 b4 6.Cc2 e6 7.d4 (cette position est connue, notamment: Lenderman-Abudmalik, 2014) 7...a5 8.0-0 Fe7 9.d5 Ca6 (9...exd5 10.Ch4 est l'idée) 10.Cfd4 Cc5 11.Te1 0-0 12.e4 (les Noirs ont un magnifique Cavalier en c5, les Blancs ont un fort centre et plus d'espace) 12...e5 13.Cf5 d6 14.Fg5! Cxd5 (14...Fc8 15.Cce3) 15.Fh6! gxf6 (15...Ff6 16.cxd5 gxf6 17.Cxh6+, est fort pour les Blancs) 16.Dg4+ Fg5 17.cxd5 Rh8 (si: 17...h5 18.Dxh5 Fc8 19.Cce3) 18.h4 Ff6 19.Cce3 (19.Cxh6 était possible, Carlsen ne perd pas de temps) 19...Fc8 20.Df3! Fg7 21.Fh3! (Carlsen active une de ses mauvaises pièces) 21...Tg8 22.Fg4 Df6 23.Fh5 (le Fou est plus fort en h5 qu'en g2) 23...Fxf5 24.Cxf5 c6?! (Maxime V.-L. cherche du contre-jeu, mais il affaiblit sa position, entre autres le pion d6) 25.dxc6 Tac8 26.Dd1! Txc6 27.Dd5 (attaque la Tour et le pion f7) 27...Tgc8 28.Tad1 Ff8 (VOIR DIAGRAMME) 29.Dxf7! (étrangement, après l'échange des Dames, la position noire demeure très difficile à défendre) 29...Dxf7 30.Fxf7 (malgré l'égalité matérielle, les Noirs souffrent: le pion d6 est faible et leur Roi est confiné) 30...Ca4 31.Te2 Tc1 32.Txc1 Txc1+ 33.Rg2 Cc5 34.b3 Tc3 35.Rh3 Cd7 36.Fe6 Cc5 37.Fd5 Cd7 38.Ce3 Cf6 39.Fe6 Tc5 (39...Cxe4?? 40.Cd5+-) 40.Cc4 Rg7 41.f3 Ce8 42.Td2 Cc7 43.Fg4 a4 (la tentative pour échanger la faiblesse échoue: 43...d5 44.Cb6! d4 ((44...dxe4 45.Td7+ Rg8 46.fxe4+-) 45.Cd7 Tb5 46.f4+-) 44.Cxd6 (le bon moment pour prendre le pion, Carlsen a parfaitement maîtrisé la suite) 44...Fxd6 45.Txd6 a3 (espérant générer du contre-jeu avec le pion «a») 46.Fd7! (une superbe manœuvre, le coup suivant, les Blancs optimisent leur Fou et dominent l'échiquier.) 46...Tc2 47.Fc6! Txa2 (la seule chance, sur: 47...Ca6 48.Fd5 Cc5 ((48...Cc7 49.Fc4 Ce8 50.Td7+ Rf8 51.Tf7+ Rg8 52.Tb7+ Rf8 53.Txb4 Txa2 54.Rg4+-)) 49.Tc6+-) 48.Td7+ Rf6 49.Txc7 Tc2 50.Txh7 (le Fou est défendu tactiquement) 50...Rg6 (50...Txc6?? 51.Txh6+ Rg7 52.Txc6+- et après: 50...a2 51.Ta7 Txc6 52.Txa2 Tc3 53.Rg4 Txb3 54.Ta6+ Rg7 55.Tb6+- la finale est gagnée) 51.Tc7! (menace 52.Fe8+) 51...Rf6 52.h5 Tc1 (52...a2 53.Ta7 Txc6 54.Txa2+-) 53.Th7! a2 (53...Rg5 54.Tf7! Rxh5 55.Tg7+- suivi du mat) 54.Fd5! (les Noirs abandonnent, après: 54...a1D 55.Tf7+ Rg5 56.Tf5#) 1-0



HORIZONTALEMENT

1. Art thé. – 2. Produits des arts du feu. Mal relu. – 3. Art tisane. – 4. Soudai n'importe comment. Lettres de Mathilde. – 5. Anse australe. Supprimai. – 6. Très grosse ficelle. – 7. Deux romain. Ordre de départ. Pan! – 8. Pour un placement de père de famille. – 9. Base de guano. Uni désuni. – 10. Discutera comme avant. Dans la gamme.

VERTICALEMENT

I. Font du propre dans les tuyaux. – II. S'enflamme au quart de tour. Familier de Farrow. – III. Vous aurez du mal à les dénicher. – IV. Ejaculations. – V. Soixante-neuf? Dans la boîte. – VI. Spectacle formellement désapprouvé par les Britanniques. Bassin pour plongeur. – VII. Peut-être approuvée. Le baratin y est déconseillé. – VIII. Minéral argileux. Fait un «bug» avec la secte. – IX. Devant Bielski. Pas à nous. – X. Fri-pouillerie.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

Horizontalement: 1. Darjeeling. – 2. Emaux. Uter (reçu). – 3. Parthenon. – 4. Udiasso. Ild. – 5. Ross. Orail. – 6. Aussière. – 7. II. Va. Lé. – 8. Immobilier. – 9. Fiente. Nul. – 10. Sassera. Ré. Verticalement: I. Députés. – II. Amadou. Mita. – III. Ratsissans. – IV. Jutassons. – V. Exes (sex). – VI. Nô. Evier. – VII. Lue. Oral. – VIII. Illite. – IX. Nella. Leur. – X. Gredinette.

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

1.Fc4! b5 (les ennemis sont trop importants si le Roi sort de la soufrière: 1...Rb6 2.a5+ Rc6 3.b5+ Rc5 4.Rxb7 Rxc4 5.Rxa7 Rxb5 6.a6+ et le pion va à Dame) 2.Fxb5+ Rb6 3.Fe2! (conserve le contrôle des cases a6 et b5; sur: 3.Fe8 Ra6 4.Rc7 Fc3...Rc6 4.a5 Rc6 (après: 4...Ff2 5.b5+ Rd5 6.Rb7 gagne facilement) 5.Rb7! Fd4 6.a6 Rd5 7.a7 Fxa7 8.Rxa7 Rc6 9.b5+ (les Noirs ne peuvent empêcher la promotion du pion) 1-0



CLUB DE L'ETOILE

Le cinéma autrement

Salle de cinéma et de réception privée située dans le 17^e arrondissement à deux pas de l'Arc de triomphe, le Club de L'Etoile dispose d'une capacité de 170 places assises dont un balcon de 25 places ainsi que d'un espace cocktail.

Dans ce cadre privilégié où projection et réception sont liées, l'espace cocktail est conçu de telle façon qu'il est possible d'intégrer facilement votre propre scénographie. Votre réception peut être élaborée sur mesure sur les trois ponts de notre espace cocktail, du simple apéritif au cocktail préparé par les équipes de notre voisin Guy Savoy, pour une dégustation des plus raffinées.



Une salle privée, mais une vraie salle de cinéma confortable, tout en boiserie, dotée d'un espace cocktail intégré.



Un emplacement idéal et central, à deux pas de la place de l'Etoile. Métro et parkings à moins de deux minutes.



Une ambiance cosy et chic, propice à la convivialité, dans le style des grands transatlantiques.



Une technologie originale et unique, référence en matière de reproduction sonore, de luminosité et de colorimétrie. Premier écran non perforé de l'histoire du cinéma.

LE CLUB DE L'ETOILE A 30 ANS !

Cette année le Club de L'Etoile souffle ses 30 bougies. Pour cette occasion, il s'offre une nouvelle jeunesse avec une rénovation de son équipement et une amélioration de son confort dès cet été.

Vous pourrez suivre cette transformation sur la page Facebook du Club de L'Etoile.

Pour plus d'informations

Club de L'Etoile
14, rue Troyon, 75017 Paris
Tél. : 01 43 80 42 05 / 40 27
event@clubdeletoile.fr
www.clubdeletoile.fr

Se réinventer

Chaque jour, la révolution numérique nous conduit à repenser nos métiers, imaginer de nouveaux "business models", innover avec de nouveaux acteurs.

Face à ces profondes transformations, Orange vous accompagne au quotidien dans cette mutation numérique.



**Vous rapprocher
de l'essentiel**

VOTRE PARTENAIRE ÉVÉNEMENTIEL

Un panel complet de services adapté aux besoins de votre syndicat

**Avec Eurocom
révolutionnez la com' !**

+ **TEXTILE
OBJETS ET
SUPPORTS DE COM'
PÔLE IMPRIMERIE**

+ **LARGE CHOIX
DE PRODUITS**

+ **ATELIER DE
MARQUAGE
INTÉGRÉ**

+ **LE MEILLEUR RAPPORT
QUALITÉ / PRIX / SERVICE**



Un interlocuteur unique



Un service d'infographie



Livraison gratuite



Respect des délais



Stella : 06 50 64 15 99 ■ stella@eurocomfrance.fr
www.eurocomfrance.fr ■ 01 39 95 75 72
8-10 Rue Emile Sehet, ZA des Châtaigniers - 95150 TAVERNY



FAIRE LE POINT
SUR SA RETRAITE

COMPRENDRE
SA RETRAITE

PRÉPARER
SA RETRAITE

DEMANDER
SA RETRAITE

Sur agirc-arrco.fr,
votre retraite
au bout des doigts.

Accédez à votre relevé
de situation

Prenez rendez-vous
avec un conseiller

Demandez **votre retraite
complémentaire
en ligne**

Communiquez
un changement d'adresse

**et bien plus encore
dans votre espace
personnel...**

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

agirc et **arrco**

Votre retraite, on y travaille