

au cœur du social

OPTIONS

UGICT
RETOUR SUR
UNE INITIATIVE
ET UN SONDAGE
Pages 35-36

JEAN-FRANÇOIS DUPUIS / MAXPPP

MILAN
Indigeste
Exposition
universelle

Pages 48 à 50

TEMPS DE TRAVAIL

Toujours plus flou ?

Dix ans après son instauration, le passage aux 35 heures continue de faire débat. C'est que les enjeux de la réduction du temps de travail sont multiples et brûlants. Pages 18 à 31



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).



NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**
catherine.jousse@humanis.com

[humanis.com](https://www.humanis.com)

éditorial

Numérique : quel modèle social au XXI^e siècle ?

Trois millions, c'est le nombre d'emplois qui peuvent être détruits en France

par la digitalisation de l'économie d'ici à 2025. Après la casse de l'outil industriel et la suppression de milliers d'emplois ouvriers depuis le premier choc pétrolier, la robotisation et les nouvelles formes de création de valeur liées au numérique menacent maintenant les emplois intermédiaires. Un enjeu majeur, donc, mais un silence de plomb. Pourquoi ? Parce que le gouvernement refuse d'ouvrir le débat en grand avec le monde du travail sur le modèle social du XXI^e siècle et s'enferme dans la fuite en avant du low-cost et de la compétitivité-coût. C'est le sens du rapport Combrexelle, qui, en remettant en cause la hiérarchie des normes, casse la négociation collective en la transformant en outil de régression sociale et de chantage à l'emploi.

Pourtant, le numérique pourrait aussi permettre d'ouvrir un nouveau cycle de progrès social, économique et environnemental. En ouvrant la voie à une économie du partage, économe en énergie et en ressources naturelles, rompant avec la logique productiviste. En permettant l'horizontalité et la diffusion de l'information, à l'opposé de la centralisation du pouvoir et des richesses qui minent nos démocraties. Mais pour cela, il faut sortir du diktat du court terme et prendre rapidement des mesures sans équivoque : créer un nouveau statut du travail salarié permettant au niveau interprofessionnel d'assurer à la fois la protection sociale et la reconnaissance de l'autonomie des salariés du numérique. Adopter, du fait de l'effacement des frontières spatiotemporelles généré par le numérique, une nouvelle définition de l'entreprise étendue, créant des solidarités avec l'ensemble de ses prestataires et sous-traitants. Protéger les libertés pour empêcher qu'Internet ne devienne un outil de surveillance de masse. Réformer la fiscalité pour taxer les nouvelles formes de création de valeur. Et enfin, pour renouer avec les créations d'emplois, lier la révolution numérique à une réduction massive du temps de travail, hebdomadaire et sur la vie tout entière.

C'est l'enjeu de la campagne lancée l'année dernière par l'Ugict, qui commence à porter ses fruits, avec notamment la reprise du droit à la déconnexion dans le très officiel rapport Mettling. Ouvrir des perspectives et permettre aux ingénieur-es, cadres et technicien-nes de peser, avec toutes leurs connaissances et propositions, sur la révolution numérique pour qu'elle soit synonyme de progrès, tel est l'objectif des Rencontres d'Options du 21 octobre prochain. Nous comptons sur la participation de toutes et tous, à Paris ou sur la toile !



Sophie Binet
**SECÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE
DE L'UGICT-CGT**

DR

8 à propos Au fil de l'actualité

mouvement

9 Collège

Pas besoin de consensus...

10 Cop21

Coup d'envoi en grande pompe

Numérique

Quelle place pour le travail ?

11 Santé

Urgences multiples

Impôts

Un nouveau « geste » fiscal

Pôle emploi

Des contrôles à géométrie variable

12 **L'asile est un droit**



ROBERT JAEGER / MAXPPP

14 **Face à la peur,**

un syndicalisme de débat et d'initiatives

Entretien avec Vincent Gautheron, secrétaire national à la vie syndicale de l'Ugict-Cgt

16 Code du travail

Plus souple, plus simple, plus juste ?

17 Corée du Sud

Légalisation du syndicat des migrants

Royaume-Uni

Cameron à boulets rouges contre le droit de grève

Europe

Pétition contre les sociétés « boîtes aux lettres »

ENCARTS CENTRAUX

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

focus

TEMPS DE TRAVAIL
Toujours plus flou ?



THOMAS PADILLA / MAXPPP

Pages 18 à 31 Dix ans après, le débat sur le passage aux 35 heures a été au cœur de la rentrée sociale et soulevé les passions – et les tensions – au sein du gouvernement, attestant de la permanence d'une contradiction sociale et d'affrontements idéologiques de forte intensité, comme le montre le tout récent référendum organisé par la direction de l'entreprise Smart.

Autre exemple : la mobilisation au printemps dernier des personnels de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) contre le projet du directeur général de réorganiser les services et le temps de travail afin de fonctionner à moindres frais sans suppressions de postes. N'est-ce pas le moment de reposer la question de la réduction du temps de travail et de ses nouveaux enjeux ?

Notre table ronde avec Jean-Luc Molins, Frédéric Lerais, Valérie Gonçalves, Marie-Noëlle Lekouara et Christine Labbe.

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



- 32 Euronext**
Deux entités, un combat commun
- 33 Arrco-Agirc**
Vers un partage de la pénurie?
- 34 Bloc-notes**
Ugict : agenda et rendez-vous

terrains



- 35 Enquête**
La Défense : retour sur opinions

droits

- 37 Fonction publique territoriale**
Création d'une indemnité de mobilité
- 38 Egalité hommes-femmes**
Loi sur le dialogue social
et les discriminations dans l'emploi

hors champs

- 40 Paris Exposition**
La « Beauté Congo » sous toutes ses faces
- 41 Sculptures** Quand l'homme de Sadko s'élance dans le grand univers
- 42 Exposition**
Gérard Garouste en chemin hors des sentiers battus



platines

- 45 S. Gabetta et B. Chamayou** The Chopin Album
Arvo Pärt Rigueur et minimalisme

bouteilles

- 45 Millésime 2015** Promesses tenues

lire

- 46 Les polars** RENTRÉE LITTÉRAIRE Pourquoi je suis en colère
- 47 Les romans** VÉRITÉS Raconter des histoires

hors champs

- 48 Exposition universelle de Milan**

Indigeste mondialisation



- 50** C'est quoi une Exposition universelle?

sélection

- 51** Les livres du mois

grilles

- 52** Echecs et mots croisés

à propos

LA FRANCE TERRE D'ASILE,
PAYS DES DROITS DE L'HOMME
OU L'ALLEMAGNE?

Si j'étais syrien...

Si j'étais syrien, je tenterais de faire le tour des possibilités qui me sont offertes de mourir de mort naturelle et j'essayerais de déterminer la plus probable; entre l'exécution par les sbires de Daech, un bombardement par les forces militaires d'Assad, un léger nuage de gaz toxique porté par les vents. J'arriverais sans aucun doute à la même conclusion que l'écrasante majorité de mes compatriotes; si j'étais syrien, oui, je ficherais le camp le plus vite possible, avec femme et enfants, cap sur la Turquie, le Liban, la Jordanie, l'Egypte, peu importe. Je me pencherais sur la carte de l'Union européenne, scruterais ses contours terrestres et maritimes, évaluerais ses côtes, supputerai la profondeur de ses cimetières marins, considérerais les dizaines de kilomètres de barbelés destinés au labour de mes chairs et à la fente de mes os. J'aurais la peur au ventre, une peur immense, pour moi, pour les miens, pour tous ceux qui auraient aussi peur que moi, syriens ou pas. Mais je n'en tiendrais pas compte; j'oublierais peur, barbelés, naufrages et naufrageurs; je tournerais le dos aux incendiaires et aux assassins et je hurlerais « asile, asile » à pleins poumons. Asile aux femmes et aux hommes qui rêvent là-bas, si près et si loin. Je courrais, volerais, fuirais et me réfugierais, quel qu'en soit le prix, à fond la vie.

Si j'étais syrien, je serais tour à tour un groupe de réfugiés, un argument électoral, une femme humiliée, un vieillard hagard, un titre racoleur, un enfant noyé, une vague d'émotion, une pluie de promesses creuses... Si j'étais syrien, je me boucherais les oreilles pour ne pas entendre ceux qui m'appellent « migrant », je fermerais les yeux pour ne pas voir ceux qui me toisent de haut, je me boucherais les oreilles pour ne pas entendre ceux qui, pour m'accueillir, exigent de savoir devant quel dieu je m'agenouille; je bloquerais mes mâchoires pour ne pas mordre les hypocrites, les

L'ALLEMAGNE



menteurs, les peureux, les lâches et leurs volte-face obscènes au gré des vents apeurés.

Si j'étais en fuite, rejeté, renvoyé d'un camp à un autre, d'une frontière à une autre, si l'on m'affichait à la une des principaux journaux européens comme la pointe avancée d'une agression barbare, je me demanderais pourquoi ces gouvernements, qui ont laissé brûler ma maison, mon pays, ne savent que claquer leur porte dès qu'ils voient mon nez. Si j'étais syrien, réfugié, ou naufragé du monde et de ses violences, je tenterais désespérément de rejoindre cette humanité, même désespérément inhumaine. Mais je serrerais les poings.

Si j'étais citoyen français

Si j'étais citoyen de France, je ne me réjouirais pas de ne pas être syrien. Parce que rien de ce qui menace l'humanité, qui n'est jamais proche ou lointaine, ne saurait me laisser indifférent. Parce que je me méfierais de tous ceux qui, confrontés à une catastrophe humanitaire, m'enjoignent de cadénasser ma porte, leur cœur l'étant de longue date. Je m'inquiéteraient d'entendre des élus de la République, ma République, élaborer leurs grilles de tri, leurs conditions, leurs critères pour déterminer qui, parmi la vague des victimes, mérite d'être sauvé et qui ne le mérite pas. Je m'inquiéteraient pour ceux qui sont au cœur des tourmentes et je m'inquiéteraient tout autant des tourmentes qui nous guettent. Car ni fermeté ni fermeture ne font programme; le malheur, à cette échelle, nécessite, c'est vrai, des ajustements, du temps et des moyens. Encore faut-il dire clairement quelles responsabilités nous acceptons de prendre, sans renvoyer, comme une patate toujours trop chaude, le problème à l'Europe, aux pays frontaliers, et d'une façon générale à tous ceux qui ne sont pas nous. Si j'étais citoyen de France, je me souviendrais d'autres temps,



d'autres exodes et d'autres portes fermées, dans mon propre pays. Et je me lèverais pour demander, toutes affaires cessantes, un accueil digne par chaque Etat européen, sans tergiverser, sans chipoter sur les nationalités ou pesage d'âme et de confession. Je rappellerais que Genève n'est qu'à une heure de Paris et que la France y a ratifié une convention, qui résonne avec sa Constitution, laquelle à son tour reconnaît l'asile comme un droit, et même – si cela peut aider à dépasser des sectarismes – un droit sacré! Et je pousserais mes exigences civiques jusqu'à demander quelques comptes aux dirigeants de mon pays: d'où vient donc le drame? d'où naît le chaos régnant sur le pourtour méditerranéen? d'où sont parties les guerres en Irak, en Syrie, en Libye, en Erythrée? J'écouterais avec attention et gravité les réponses à ces questions qu'on ne pose pas ou si peu. Et je serrerais les poings.

Si j'étais d'Europe

Si j'étais d'Europe – et par Europe, j'entends un grand quelque part qui déborde des limites administratives de l'Union européenne – je m'inquiéterais pour les victimes du jour et pour celles de demain, parmi lesquelles il faut inscrire – au moins potentiellement – notre future humanité. L'Europe, déjà malade de ses inégalités et de ses politiques de fermeture frontalière, est la proie d'une fièvre malsaine: ici des murs, là des gaz, ailleurs on tire et on matraque pour refouler des masses de désespérés; des barrières se dressent, barricades légales et affolées. Demain, les mêmes peurs seront appliquées à celles et ceux que l'on suspectera d'avoir réussi à s'infiltrer; elles seront opposées à leurs « complices », avec les mêmes méthodes et les mêmes rhétoriques brutales. Demain, l'Europe risque de constater que de battre son cœur s'est arrêté et de voir son travail ne marcher qu'au pas cadencé. C'est-à-dire mal. La compassion, la solidarité s'imposent comme d'incorruptibles devoirs; elles ne dispensent pas d'un regard lucide et courageux sur les désordres du monde, leurs causes, les remèdes qu'il convient d'y apporter. Notre pays et ses grands groupes multinationaux ne sont pas sans responsabilité dans les jeux de domination et de profits qui déterminent le destin des peuples; notre gouvernement porte une lourde responsabilité dans la fabrication du regard jeté sur l'étranger et donc dans ses propres réticences à parler asile. La sagesse, le courage, la responsabilité consisteraient aujourd'hui à dire à haute et intelligible voix que la France organisera un accueil digne pour le plus grand nombre possible de réfugiés, appliquant ainsi le droit d'asile; qu'elle travaillera conjointement à la reconnaissance et au respect du travail des salariés migrants, dans le respect de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ce serait digne et responsable. Mais il faudra sans doute bien davantage que la photo d'un gamin noyé, bien d'autres poings serrés, pour en arriver là. ◀

Pierre TARTAKOWSKY

COLLÈGE PAS BESOIN DE CONSENSUS...

LE GOUVERNEMENT ENTEND GARDER SA RÉFORME EN L'ÉTAT, MÊME SI ELLE EST LOIN DE FAIRE L'UNANIMITÉ.



MICHEL CLEMENTZ / IMAXPPP

Le ministère de l'Education nationale affichait une certaine satisfaction au soir du 17 septembre, affirmant que la mobilisation des enseignants contre sa réforme du collège perdait du souffle. A l'appel des syndicats Fsu, Snalc, Sud, Cgc, Fnaen et Cgt, tout de même, auxquels s'étaient jointes des associations d'enseignants (latinistes, germanistes, Société des agrégés), la mobilisation, qui selon les grévistes a mobilisé 30 % des personnels, n'en demeure pas moins représentative d'un malaise plus important et persistant. Le débat n'est pas clos.

Pour rappel, cette réforme, présentée en mars et dont les décrets et arrêtés ont été publiés au *Journal officiel* dès le 20 mai, au lendemain de la première mobilisation enseignante, illustre à quel point le gouvernement et les enseignants ont du mal à s'accorder, tant sur la méthode que sur le fond. Elle doit être mise en œuvre pour la rentrée 2016, et une fois de plus proposer des solutions pour que le collège, maillon supposé le plus faible de la chaîne éducative, cesse d'agir comme un amplificateur des inégalités sociales.

Sans s'attarder sur les éventuelles propositions des organisations représentatives, le ministère de l'Education nationale a donc avancé les siennes, tandis qu'au même moment le Conseil supérieur des programmes en allégeait quelques-uns – notamment celui d'histoire, une initiative en partie corrigée depuis. La réforme, quant à elle, propose notamment la suppression des classes bilingues en 6^e et 5^e, censées être trop élitistes, compensée par l'accès de tous à une deuxième langue dès la 5^e, et celle des deux heures hebdomadaires supplémentaires de classes européennes (enseignement renforcé dans une langue vivante en 4^e et 3^e), ou encore la dilution des langues anciennes dans une des huit thématiques proposées en enseignements interdisciplinaires, qui pourraient représenter pas moins de 20 % des dotations horaires globales laissées à la liberté de chaque établissement, en fonction de ses moyens... Mais personne ne sait encore exactement comment ce système fonctionnera et au détriment de quels enseignements estimés intouchables car relevant du « socle commun ». Autant dire que si la réforme est passée, reste encore à l'appliquer... V.G. ▶

COP21 COUP D'ENVOI EN GRANDE POMPE



IAN LANGSDON / MAXPPP

«La France s'engage pour le climat. En avant la Cop21!» : le 10 septembre dernier, le coup d'envoi médiatique de la Conférence Paris Climat, qui aura lieu au Bourget du 30 novembre au 11 décembre sous l'égide de l'Onu, a été donné par le président de la République François Hollande. Visite de l'expo photo préparée par Yann Arthus-Bertrand, du site où se réuniront les délégués officiels et les autres, premières tables rondes pour rappeler les enjeux, la France veut mobiliser tous les acteurs et montrer que ses dirigeants sont engagés pour qu'un accord universel sur le climat aboutisse enfin.

Pour rappel, des milliers de délégués sont attendus, représentant 195 Etats, mais aussi neuf groupes d'«observateurs» reconnus, parmi lesquels les syndicats (dont la Cgt^(*)), les Ong, les acteurs économiques, la société civile, etc. Quant aux objectifs, même s'ils ont été revus à la baisse, ils restent très ambitieux compte tenu de la situation actuelle. Il s'agit de limiter à +2°C le réchauffement climatique d'ici la fin du siècle, alors que si les activités humaines se poursuivent au rythme actuel, il pourrait dépasser les +3 à +5°C selon les estimations, avec les conséquences catastrophiques que l'on mesure déjà. L'enjeu est de dépasser le stade des engagements, ce qui n'est déjà pas acquis, et de passer à l'action, en particulier en dégagant une enveloppe de 100 milliards de dollars par an à compter de 2020 pour aider les pays émergents à poursuivre leur développement tout en réduisant leurs émissions de gaz à effet de serre. Une nouvelle prénégociation doit avoir lieu à Lima en octobre, pour faire avancer le détail du plan de financement. Pour l'heure, les engagements demeurent très en deçà des hypothèses les plus modestes. Il faudra sans doute que les mobilisations et pressions citoyennes se fassent entendre pour que les décideurs entendent raison. Ce n'est pas pour rien que ce rendez-vous est qualifié de «sommet de la dernière chance»... V.G.

(*) Pour en savoir plus, voir le blog <cgtddevdurable.com>, notamment le programme d'actions proposé par la Ces pour la réduction des gaz à effet de serre, «Régions industrielles et politiques climatiques».

NUMÉRIQUE QUELLE PLACE POUR LE TRAVAIL ?

Le 15 septembre dernier, le rapport de la mission Mettling consacré aux transformations du travail à l'ère du numérique a été remis à la ministre du Travail, Myriam El Khomri. Il formule trente-six propositions en abordant trois grands domaines principaux : les conditions de travail, l'organisation du travail et le management. Un rapport qualifié «d'intéressant», par Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict-Cgt, lors d'une conférence de presse qui a expliqué : au lieu «d'instrumentaliser le numérique pour généraliser une économie du low-cost», le rapport «permet enfin que l'on parle du travail», avec la volonté de jeter les bases d'un modèle social du numérique. Même s'il reste des points encore insatisfaisants, comme le maintien d'ambiguïtés sur la sécurisation des forfaits jours ou l'évocation d'un «devoir» de déconnexion des salariés, aux côtés d'un droit à la déconnexion.

Il n'empêche : le rapport permet d'ouvrir le débat sur ce que l'Ugict considère comme «un enjeu syndical majeur pour les ingénieurs, cadres et techniciens». Le 21 octobre prochain, à l'occasion des Rencontres d'Options intitulées «Révolution numérique : vers un nouveau modèle économique et social?», l'Ugict rendra publique une série de propositions concrètes pour y répondre. C.L.



THOMAS PADILLA / MAXPPP

35%

PAUVRETÉ, UNE RÉALITÉ ET UNE MENACE

des Français affirment avoir connu une situation de dénuement à un moment de leur vie, d'après le «baromètre sur la perception de la pauvreté» du Secours populaire rendu public en septembre, soit deux points de plus que l'an dernier, et deux Français sur trois déclarent avoir un proche touché par des conditions de vie difficiles. Cette proximité avec la précarité renforce encore l'angoisse d'y plonger, partagée par 87% des sondés, qui estiment que le seuil pour définir la pauvreté s'évalue en moyenne autour de 1 054 euros, soit un peu plus que le plancher retenu par l'Insee (987 euros) et pas si loin du Smic : 1 136 euros net... Pour 55% des sondés, le risque que leurs enfants connaissent un jour la pauvreté est plus fort que jamais, un record dans les neuf ans d'existence de ce baromètre.

SANTÉ

URGENCES MULTIPLES



ARNAUD DUMONTIER / MAXPPP

Le président de la République l'a assuré le 14 septembre dernier à Vesoul : « Nous devons atteindre 100 % de personnes à moins de trente minutes d'un service d'urgences d'ici 2017. » Tout dépend du mode de transport qu'on est censé utiliser pour s'y rendre, mais François Hollande promet des investissements pour garantir la présence d'hélicoptères dans les régions où ce délai ne serait pas possible en voiture. Mais cela dépend aussi de ce qu'on appelle un « service d'urgences » : il semble que la présence d'un « médecin correspondant Samu » – déjà pas acquise compte tenu de la désertification des cabinets médicaux de généralistes de certaines régions – serait suffisante.

Pendant que certains s'accommodent avec les futures statistiques, des services continuent de fermer, et le rapport Grall, récemment remis à la ministre de la Santé, préconise de supprimer quelque soixante-dix services d'urgences de proximité considérés comme ayant une trop faible activité, ce qui ne manque pas de provoquer une forte émotion dans le milieu médical, y compris chez les médecins. Comme avec les maternités et les services de chirurgie, le charcutage se poursuit, les restrictions budgétaires imposant de ne pas tenir compte en priorité des besoins, de la juste répartition des moyens du service public sur le territoire, mais avant tout du budget et de logiques comptables.

C'est dans ce contexte que doit débiter l'examen de la future loi Santé puis du projet de loi de financement de la Sécurité sociale, tandis qu'en région parisienne notamment, les personnels restent mobilisés contre les restructurations et réorganisations du temps de travail envisagées à l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (lire pages 19 à 21).

La fédération Cgt de la santé et de l'action sociale, qui défend d'autres solutions pour rendre certains postes plus attractifs – notamment de respecter le temps de travail et de former et embaucher suffisamment de personnels, parmi lesquels des urgentistes – pour les protéger du burn out, appelle, avec les fédérations FO et Sud, à une journée de grève et de mobilisation le 10 octobre, pour demander l'annulation du plan suicidaire d'économies de 3 milliards d'euros et de la suppression de 22 000 emplois actuellement programmée. A suivre... V.G.

IMPÔTS

UN NOUVEAU « GESTE » FISCAL

Les nouvelles baisses d'impôts annoncées par François Hollande, lors de sa dernière conférence de presse, devraient bénéficier à quelque 8 millions de Français, soit un peu moins de la moitié des foyers assujettis à l'impôt sur le revenu. Pour ceux dont la tranche de revenu est comprise entre 14 000 et 27 000 euros par an et par part, une économie d'environ 250 euros en moyenne pourra être réalisée sur l'année.

Est-ce une bonne nouvelle? Elle est en tout cas en trompe-l'œil. D'une part parce qu'elle affaiblit à nouveau le seul impôt juste et progressif – même imparfait – qui répond au principe selon lequel chacun contribue en fonction de ses moyens. « Or ce n'est pas cet impôt qui pèse lourd dans le budget des salariés mais la Tva ou les taxes locales », rappelle la fédération Cgt des finances. D'autre part parce que cette baisse d'impôt aura des conséquences sur les finances locales : financée par des mesures d'économies, ce sont les taxes locales qui pourraient augmenter, dans un contexte de baisse des dotations aux collectivités. Avec une conséquence : l'affaiblissement des services publics. C.L.



SIMON DAVAL / MAXPPP

PÔLE EMPLOI

DES CONTRÔLES À GÉOMÉTRIE VARIABLE

Fin juillet 2015, 5 412 500 personnes étaient inscrites à Pôle emploi et, à ce titre, « tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi ». Pour que toutes respectent cette obligation, François Rebsamen, l'ancien ministre du Travail, a pris une dernière mesure avant de quitter ses fonctions : affecter deux cents salariés de l'entreprise publique au seul contrôle de leurs actions en la matière. Promis, juré, s'est-il senti aussitôt obligé de préciser : cette mesure n'a pas pour fonction d'aider le gouvernement à présenter au plus vite des chiffres du chômage convenables. Elle a été prise pour « redynamiser un marché du travail » au point mort... Quelle responsabilité les demandeurs ont-ils en la matière? Le nouveau maire de Dijon ne l'a pas précisé. Par contre, comme l'ont dénoncé la Cgt et le Snu-Fsu Pôle emploi, il a autorisé l'établissement public à abandonner tout contrôle sur la qualité des offres publiées sur le site de l'opérateur public pour l'ouvrir grand à des agrégateurs comme Keljob ou Option Carrière... M.H.

L'ASILE EST UN DROIT

La masse des réfugiés qui frappent aux portes de l'Union européenne devrait être accueillie avec dignité, humanité, responsabilité. Chaque Etat européen devrait s'en faire un devoir moral, sans qu'il soit besoin de lire à la loupe la Convention de Genève, les traités européens, ou les constitutions nationales.

LES ENFANTS DU CHAOS

Les femmes, les hommes et les enfants qui se pressent aux frontières de l'Europe fuient la guerre, les massacres, l'épouvante née de l'acharnement de leurs dictateurs à s'accrocher au pouvoir. Ce chaos qui menace tout le pourtour méditerranéen est très largement le fruit du soutien dont ces dictateurs ont longtemps bénéficié et des réticences en Europe à soutenir les éléments démocratiques à l'œuvre dans ces pays. La peur d'ici a engendré la souffrance là-bas, laquelle nourrit les peurs ici. Avec cette dynamique tous les peuples perdent ; seul le chaos gagne, là-bas et ici.



IL EST POSSIBLE D'ACCUEILLIR

L'accueil est possible. Il est possible légalement, il suffit de suspendre puis de réviser le règlement Dublin II, qui bloque le demandeur d'asile dans le premier pays de l'Union européenne où il a réussi à arriver ; il est possible avec l'application de la directive sur les « flux massifs », même si elle est insuffisante ; il est possible même au regard de la situation si chaque pays prend sa part, le nôtre en tête. De ce point de vue, la frilosité des mesures annoncées, la menace d'un « retour aux frontières » (comme si elles avaient jamais disparu), sont des taches honteuses sur la tradition de solidarité du peuple français.

PAS DE «BONS» MIGRANTS...

Les tentatives de l'extrême droite, reprises hélas ici et là, d'opposer les « chrétiens » aux autres, les « bons » migrants aux « profiteurs », les pauvres « d'ailleurs » à « nos » Sdf ne font qu'opposer une fois de plus les pauvres aux pauvres, les malheureux aux plus malheureux, en espérant qu'ainsi le monde des affaires continue à gérer les affaires du monde. Ne laissons pas diviser la lutte pour l'humanité, contre l'exclusion et la misère. Veillons à ne pas laisser la peur dicter des lois visant les étrangers ; car, dès demain, nous en serions la cible.

FACE À LA PEUR, UN SYNDICALISME

Le 17 juin dernier, l'Ugict et la Cgt faisaient l'événement en organisant avec quelque 1 200 cadres un grand rendez-vous sur le parvis de la Défense, autour de préoccupations sociales majeures. Floraison au printemps, fruits en automne ?



ENTRETIEN
AVEC
VINCENT GAUTHERON
SECRÉTAIRE NATIONAL
À LA VIE SYNDICALE
DE L'UGICT-CGT.

Des campagnes fortes, « pour le droit à la déconnexion et la réduction effective du temps de travail », le thème de la responsabilité sociale et sociétale avec les lanceurs d'alerte qui a provoqué intérêt et mobilisation.

– **Options:** *La presse économique a noté de façon quasi unanime le « coup » réalisé par l'Ugict en juin dernier, soulignant qu'il était en phase avec le « malaise » des cadres, tel qu'il s'exprime dans le sondage Viavoice dont nous traitons en pages 35-36. Ce « coup » aura-t-il des suites ?*

– **Vincent Gautheron:** Que la presse ait perçu cet événement comme un « coup » peut s'expliquer par le fait que c'était une première. Au-delà du dénigrement possible lié au fait que la Cgt ne renvoie toujours pas l'image d'un syndicat crédible en ce qui concerne les cadres, l'audace et la réussite de cet événement en ont surpris plus d'un. Cette initiative s'inscrit dans la volonté de rendre visible et lisible les propositions de la Cgt et de son Ugict en direction des Ict. C'est une contribution de l'Ugict au plan de déploiement et de syndicalisation confédéral initié par Philippe Martinez. Loin d'être un simple coup, l'initiative de juin a été préparée en concertation avec l'union locale de la Défense et l'union départementale des Hauts-de-Seine, les fédérations et unions fédérales. C'est ce travail, lui-même structuré par des campagnes fortes, « pour le droit à la déconnexion et la réduction effective du temps de travail », le thème de la responsabilité sociale et sociétale avec les lanceurs d'alerte qui a provoqué intérêt et mobilisation, y compris d'ailleurs chez les salariés de la Défense, la campagne pour les retraites complémentaires, etc.

– *Ces débats en amont vont-ils se poursuivre en aval, dans les mois qui viennent ?*

– Nous ne l'avons pas prévu, ou, en tout cas, pas planifié. Mais la réussite de l'événement à travers la forte participation du collectif militant Cgt et des cadres de la Défense qui ont visité les stands, l'intérêt des débats, la dynamique de rassemblement, ont donné envie de poursuivre. Nous avons été saisis de demandes afin de dupliquer l'initiative en la décentralisant. Actuellement l'UD du Rhône et la commission départementale Ugict du Rhône travaillent à la réalisation d'une initiative similaire aux pieds de la tour « crayon » de la Part-Dieu à Lyon le 5 novembre prochain. C'est évidemment le signe d'un regain d'intérêt pour l'action collective, le syndicalisme, à condition qu'ils se présentent comme des espaces ouverts et d'initiatives où chacun peut dire, faire, jouer un rôle. L'Ugict-Cgt a démontré que la Cgt a la capacité de mobilisation et de rassemblement autour des thèmes revendicatifs qui interpellent les Ict.

– *Quels sont les thèmes revendicatifs qui provoquent ces demandes des organisations ?*

– Ce sont les thèmes revendicatifs qui ont été mis au jour à travers les résultats des sondages Ugict-Cgt/Viavoice que nous avons présentés le 17 juin à la Défense. L'équilibre vie privée/vie professionnelle, la qualité de vie au travail,

DE DÉBAT ET D'INITIATIVES



NICOLAS MARQUES / KR IMAGES PRESSE

l'éthique professionnelle, la reconnaissance, le niveau de rémunération (surtout pour les professions techniciennes). Ces questions sont celles qui structurent le mécontentement et la démobilisation de l'encadrement. Il n'est donc pas étonnant que leur mise en valeur lors du rassemblement de juin « parle » aujourd'hui avec encore plus de force aux salariés de l'encadrement. Au-delà du contenu revendicatif, la forme et la démarche de cet événement ont plu.

– Sous couvert de décentralisation, n'y a-t-il pas un risque de s'enfermer dans une sorte de répétition revendicative, détachée des réalités évolutives des problèmes posés ?

– C'est tout le contraire. C'est en se rapprochant des entreprises et des territoires que nous pouvons assurer vitalité et pertinence à des thèmes revendicatifs justes de façon générale, dans l'absolu, mais parfois en manque de ce petit rien décisif qui ne peut être produit que par la confrontation et le débat entre acteurs « de terrain », saisis des réalités les plus concrètes de l'organisation du travail, de ses temps, des problèmes qu'elle pose et des solutions adaptées qu'elle appelle. De la même façon, c'est en s'impliquant dans de tels débats de proximité que la structure syndicale se qualifie comme pertinente en termes de propositions, légitime vis-à-vis des salariés et en situation favorable pour se faire entendre et peser.

La culture du débat est incontournable pour notre travail syndical. Il en va de même de la volonté que nous avons de libérer la parole des salariés là où les directions d'entreprise jouent la peur et le silence.

– La Cgt prépare un congrès qui devra se pencher sur son activité revendicative, ses priorités et ses modus operandi. Dans ce contexte, l'initiative de juin et ses suites doivent-elles être regardées comme une sorte d'exemple ?

– Ce qui est sûr, c'est que nous avons su démontrer que cela était possible. La suite dépendra de sa prise en compte ou non par les structures de la Cgt. La culture du débat, l'approfondissement des réalités, des vécus des salariés sont des constituants incontournables de notre travail syndical. Il en va de même de la volonté que nous avons de libérer la parole des salariés là où les directions d'entreprise jouent la peur et le silence. Ces thématiques sont au cœur du vécu des cadres et des techniciens. Mais les façons de faire vivre ces préoccupations, de les partager et faire que les salariés en fassent leur affaire sont aussi diverses que les entreprises et les secteurs d'activité eux-mêmes. L'un des défis majeurs de notre prochain congrès confédéral sera d'ailleurs d'examiner comment, dans un contexte propice à la fragmentation sociale, la solidarité peut jouer son rôle décisif en faveur du progrès social. ◀

Propos recueillis par Gilbert MARTIN

CODE DU TRAVAIL

PLUS SOUPLE, PLUS SIMPLE, PLUS JUSTE?

PARÉE DE TOUTES LES VERTUS PAR LE GOUVERNEMENT, LA RÉFORME ANNONCÉE DU CODE DU TRAVAIL MILITE POUR L'INVERSE DE CE QU'ELLE PRÉTEND. LA PREUVE PAR LE RAPPORT COMBREXELLE.



BENJAMIN GIRETTE / MAXPPP

Qui peut croire un seul instant que la « simplification » de la législation suffirait à garantir prospérité et emploi ?

Ainsi l'a annoncé le Premier ministre le 9 septembre dernier : avant l'été 2016, une réforme du droit du travail sera présentée au Parlement. « Plus de souplesse » et « pas moins de protection » devraient être les deux principes qui en guideront la conception, a-t-il déclaré. Les termes du rapport Combrexelle qui lui a été remis le même jour laisse entrevoir quelles pourraient en être les grandes lignes.

Si réforme il y a, elle sera guidée par un big-bang juridique. A la primauté donnée à la loi devrait, demain, être substituée celle donnée aux accords collectifs. Concrètement, la législation pourrait n'avoir plus pour fonction, à l'avenir, que de rappeler les normes internationales et communautaires comme le droit à la sécurité, à la santé, à la dignité ; celle aussi de fixer le Smic et la durée légale du travail. Au-delà, priorité serait donnée à la négociation.

A la négociation en entreprise, surtout. Les conditions et l'organisation du temps de travail en relèveraient. Le seuil de déclenchement du paiement des heures supplémentaires, l'emploi et les salaires également. Le champ reconnu jusque-là aux accords de branche lui-même serait entamé. Ne resterait plus à ce niveau que

les négociations relatives à la prévoyance, aux minima conventionnels, à la formation professionnelle et aux qualifications. Que le patronat s'en réjouisse, on le comprend. Même si du rififi s'annonce en son sein : les représentants des petites et moyennes entreprises ayant prévenu que, pour leur part, ils aimeraient, eux, que

Oit...

Selon les régions du monde, de 45 % à 90 % des travailleurs relèvent d'emplois placés dans le secteur informel. Autant dire, évoluent sans droits, sans protection, sans emplois de qualité ni garanties collectives. Pour les aider à sortir de cette situation, l'Organisation internationale du travail a adopté mi-juin une norme comme elle n'en a jamais voté. Une norme « hors norme » spécifiquement destinée à lutter contre l'économie informelle qui propose des stratégies et des orientations pratiques pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Une initiative qui a été vivement saluée par Guy Ryder, le directeur général de l'organisation, pour qui celle-ci va aider à « transformer la vie de millions de travailleurs et de petites entreprises dans le monde en reconnaissant leurs droits, leur dignité et leurs opinions ».

soit accordé un vrai rôle aux accords de branche, faute de quoi la réforme risque bien de ne pas leur profiter. Pour les organisations de salariés, la Cgt, FO, la Fsu et Solidaires en tête, l'analyse est autre.

Il y a urgence. Urgence à mobiliser contre cette réforme annoncée qui, si elle devait s'imposer, signifierait qu'«à la défense de l'intérêt général dont la loi se veut la garante, priorité serait donnée à des négociations qui ne seraient conclues qu'en fonction de l'état d'un rapport de force. Rapport de force dont on sait à quel point il est aujourd'hui bien souvent défavorable aux salariés», analyse Anaïs Ferrer, juriste, conseillère à l'espace confédéral Dlj.

Les pays sous-développés pour mémoire

Plus de souplesse? Oui, cette réforme l'assurera pour le patronat. Mais plus de simplicité, plus de justice, c'est une autre affaire. «Qui peut croire (en effet) que le passage d'un droit légiféré à un droit négocié simplifiera quoi que ce soit?», interrogeait il y a peu Pascal Lokiec, juriste, professeur à l'université Paris Ouest Nanterre-La Défense dans les colonnes de *L'Humanité*⁽¹⁾. Lorsque de telles propositions arrivent alors que tout est fait pour affaiblir les moyens de défense des salariés, il y a de quoi s'inquiéter, poursuivait quelques jours plus tard l'ancien inspecteur du travail Gérard Filoche⁽²⁾.

Seule question qui vaille finalement: une telle réforme permettrait-elle de relancer l'emploi, comme le Medef veut le faire croire. Avec une pointe d'humour, le journaliste économique Philippe Frémeaux⁽³⁾ y a répondu tout récemment. Si tel était le cas, a-t-il écrit, «les pays sous-développés sans législation du travail connaîtraient tous prospérité et plein-emploi depuis longtemps». N'en déplaise au patronat, le nombre et la qualité des emplois proposés sur le marché du travail «dépendent d'abord de son niveau de développement, de la diversité de l'offre, de la qualité des infrastructures matérielles et immatérielles et des investissements qui permettent de les renforcer: éducation, recherche, etc. Dans un deuxième temps, (...), des réglages de la politique économique qui font que cette offre rencontre ou non une demande qui incite les entreprises à développer l'emploi.»

Martine HASSOUN

(1) <www.humanite.fr/une-simplification-du-code-du-travail-peut-elle-etre-etre-favorable-aux-salaries-577932>.

(2) <www.filoche.net>.

(3) <www.alterecoplus.fr/social/philippe-fremeaux/reformer-le-code-du-travail-ne-fera-pas-baisser-le-chomage-201509081122-00002046.html>.

CORÉE DU SUD LÉGALISATION DU SYNDICAT DES MIGRANTS

Huit ans après le début de la procédure légale entamée par le Mtu, le syndicat coréen des travailleurs migrants, la Cour suprême du pays a reconnu aux travailleurs migrants sans papiers le droit de se syndiquer. Auparavant, les autorités refusaient d'enregistrer leur organisation et menaient des actions de répression ciblées en arrêtant et en expulsant ses dirigeants. A l'annonce de cette décision, le président du Mtu, a déclaré vouloir développer la syndicalisation des travailleurs migrants et poursuivre le combat pour les droits au travail de tous. Sharan Burrow, la secrétaire générale de la Csi, elle, s'est réjouie d'«une importante victoire pour des travailleurs figurant parmi les personnes les plus vulnérables et les plus exploitées, et qui vont désormais pouvoir s'organiser pour protéger leurs droits et améliorer leurs vies».

ROYAUME-UNI CAMERON À BOULETS ROUGES CONTRE LE DROIT DE GRÈVE

Fin juillet, le gouvernement conservateur de David Cameron a présenté un projet de loi qui, voté en l'état, engagerait le Royaume-Uni dans une régression sociale sans pareille. Jusque-là, pour lancer une grève, un syndicat devait organiser une consultation auprès des salariés concernés. Consultation qui, pour assurer la légalité du mouvement, devait conclure qu'une majorité de votants y était favorable; la loi ne fixait aucun taux de participation minimal pour valider le vote. Si le projet de loi est adopté, pour qu'une grève soit licite, il faudra d'abord que plus de 50% des salariés concernés prennent part au vote et ensuite que, parmi eux, 50% soient favorables au mouvement; pourcentage encore plus important dans le secteur public puisque, ici, il faudra que 40% de l'ensemble des salariés ayant droit au vote se déclarent pour la grève... Sinon, parmi d'autres mesures, les piquets de grèves deviendront illégaux, les règles interdisant aux employeurs d'embaucher du personnel pour remplacer les grévistes seront abrogées.



EUROPE PÉTITION CONTRE LES SOCIÉTÉS «BOÎTES AUX LETTRES»

Contre ces sociétés qui n'ont aucune activité réelle, qui n'ont été fondées que dans le but de contourner les obligations légales et conventionnelles comme les impôts, les cotisations sociales, la Tva et les salaires, la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois vient de lancer une pétition. Un appel dans lequel elle exhorte la Commission européenne à remédier aux vides juridiques européens qui permettent aux sociétés et aux particuliers de créer de fausses sociétés et/ou d'utiliser de fausses filiales dans d'autres Etats membres de l'Union européenne afin de ne pas payer de cotisations sociales. Dans ce texte, l'organisation syndicale réclame aussi l'abandon de cette proposition de loi européenne visant à obliger les pays à autoriser les entreprises fondées à l'étranger par des inconnus avec un capital de 1 euro seulement. Si cette proposition de loi était approuvée, dénonce-t-elle, il serait encore plus simple à l'avenir de frauder et de faire du dumping social. Pétition à signer sur le site: <www.stopletterboxcompanies.eu/fr>.

Toujours plus flou ?

Le temps, un champ de contradictions sociales

Dix ans après son instauration, le débat sur le passage aux 35 heures fait rage. Il a été au cœur de la rentrée sociale, a soulevé les passions – et les tensions – au sein du gouvernement. Dans le même ordre d'idées, et opposant les mêmes aux mêmes, l'ouverture des magasins le dimanche – même avec des restrictions – atteste de la permanence d'une contradiction sociale et d'affrontements idéologiques de forte intensité, qui vont jusqu'à se traduire par des offensives à l'entreprise, comme avec le tout récent référendum organisé par la direction de l'entreprise Smart. Pourquoi tant de passions ?

Accélérer la course contre la montre ? C'est non.

Les personnels de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) pèsent leurs mots pour qualifier l'explosion de colère du printemps dernier, qui a vu la majorité d'entre eux se mobiliser d'une manière ou d'une autre, malgré les pressions, les assignations ou les obligations de service. Un énième plan d'économies de 150 millions d'euros qui a mis le feu aux poudres. Parmi les mesures envisagées, le directeur général de l'AP-HP a cru pouvoir réorganiser une fois de plus les services et le temps de travail afin de fonctionner à moindres frais sans suppressions de postes.

De la réalité des temps

Alors que le chômage atteint des niveaux records, la durée habituelle de travail tend à augmenter, bien au-delà de la durée légale. Comment sortir de ce paradoxe ? Table ronde avec Valérie Gonçalves, négociatrice Cgt sur les forfaits jours à Edf, Marie-Noëlle Lekouara, déléguée syndicale centrale Cgt Altran, Frédéric Lerais, directeur de l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales) et Jean-Luc Molins, secrétaire national de l'Ugict-Cgt.



THOMAS PADILLA / MAXPPP



SOMMAIRE

- RTT
CINQ JOURS QUI ÉBRANLENT
LES HÔPITAUX DE PARIS
PAGES 19-21
- REPÈRES
PAGE 22
- POINT DE VUE
DE STÉPHANIE TREILLET
AU PRISME DU GENRE
PAGE 23
- DÉCRYPTAGE
AUTOUR DE L'HORLOGE : VIEUX
CONFLIT, NOUVELLE DONNE
PAGES 24-25
- CROIX-ROUGE
LES CADRES
RÉCLAMERONT-ILS LEUR DÔ ?
PAGES 26-27
- SECTEUR ASSOCIATIF
QUAND L'ENGAGEMENT
EST LA NORME
PAGE 27
- TABLE RONDE
PAGES 28-31



Rtt, cinq jours qui ébranlent les Hôpitaux de Paris

Le schéma proposé par Martin Hirsch imposerait aux salariés de renoncer à des jours de Rtt contre une réduction des horaires journaliers.

Une réaction vitale contre l'overdose, un sursaut de dignité. Les personnels de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) pèsent leurs mots pour qualifier l'explosion de colère du printemps dernier, qui a vu la majorité d'entre eux se mobiliser d'une manière ou d'une autre, malgré les pressions, les assignations ou les obligations de service. De fin avril à fin juin, assemblées générales, pétitions, débrayages, expressions publiques, sans oublier cinq temps forts de grèves et de manifestations à l'appel de l'ensemble des organisations syndicales, du jamais-vu depuis vingt ans. L'exaspération n'est pas retombée puisque les AG ont repris en septembre, l'intersyndicale (Cgt, FO, Sud, Cfdt, Cftc, Unsa, Cgc) toujours unie appelant à une nouvelle journée d'action le 17 septembre et exigeant le retrait du plan Hirsch, pour l'heure seulement gelé, condition sine qua non à la reprise du dialogue social: toutes les instances représentatives de l'AP-HP sont bloquées par le boycott syndical depuis le début du conflit.

C'est donc cet énième plan d'économies de 150 millions d'euros qui a mis le feu aux poudres.

Parmi les mesures envisagées, le directeur général de l'AP-HP a cru pouvoir réorganiser une fois de plus les services et le temps de travail afin de fonctionner à moindres frais sans suppressions de postes. Un geste généreux à ses yeux, puisque, mathématiquement, de telles économies pourraient tout autant se solder par une amputation de 4 000 emplois (sur 75 000 hors médecins). Mais cette réorganisation du travail s'ajoute à des années de chantage à l'emploi, de fusions et restructurations qui ont déjà plongé les services dans une gestion à flux tendu quasi ingérable. Qui plus est, le schéma proposé par Martin Hirsch imposerait aux salariés une concession dont personne n'avait, semble-t-il, mesuré l'importance, y compris du point de vue symbolique: renoncer à des jours de Rtt contre une réduction des horaires journaliers. Pour la majorité d'entre eux, il propose de passer de 7 heures et 36 minutes à 7 heures en perdant cinq jours de Rtt. D'autres déclinaisons sont envisagées dans certains services, de 7 heures 50 à 7 heures 30 contre neuf jours de Rtt ou même de 7 heures 50 à 7 heures à ...

Rtt, cinq jours qui ébranlent les Hôpitaux de Paris

- condition de renoncer à tous ses jours de Rtt (au nombre de dix-huit à vingt ou vingt-deux selon les accords)!

Les jours de Rtt, seule marge de récupération, ultime espace de liberté

«Même nous, qui connaissons mieux que nos dirigeants la réalité du terrain et ne cessons d'alerter sur la dégradation préoccupante de nos conditions de travail, avons été surpris par l'ampleur et la ténacité de la mobilisation», assure Régine Linard, infirmière et responsable de l'Ugict-Cgt de Saint-Antoine, site particulièrement investi dans le mouvement, comme les autres hôpitaux du groupement hospitalier de l'Est parisien (Saint-Antoine, Tenon, Trousseau, Rothschild, La Roche-Guyon). Toutes catégories et métiers confondus, ils en témoignent encore lors d'une réunion syndicale début septembre : ils ont réellement reçu ces propositions comme une insulte, un déni de leur implication au quotidien. «Comment peuvent-ils faire comme si nous nous contentions des horaires inscrits sur nos fiches de paie ? souligne Aïcha, une infirmière. Nous ne fonctionnons pas comme des machines qui s'arrêteraient à heure fixe ! Les dépassements d'horaires, dérogatoires ou pas, rémunérés ou pas, sont la norme. Nous n'avons pas le choix, quand il nous faut remplacer quelqu'un au dernier moment, dépanner des collègues en nombre insuffisant dans un service et dépassés par leurs charges, assurer correctement la transmissions des informations aux équipes qui prennent le relais.» «D'autant que la stabilité des équipes n'est plus une préoccupation première, poursuit Damien, manipulateur en radiologie. Le recours aux agences d'intérim est systématique, c'est donc à nous de

«Souplesse», polycompétence, interchangeabilité, mobilité d'un service voire d'un hôpital à l'autre : c'est sur ce type de fonctionnement que la direction mise...

nous assurer que la polyvalence des intervenants ne met pas en danger les protocoles et la sécurité des patients!» La «souplesse», la polycompétence, l'interchangeabilité, la mobilité d'un service voire d'un hôpital à l'autre, c'est pourtant sur ce type de fonctionnement que la direction mise, en voulant supprimer le fonctionnement en trois équipes par 24 heures, au bénéfice de deux «grandes équipes» s'organisant sur 12 heures, avec des arrivées et des départs décalés...

«Nous arrivons encore à prendre une récup ou à nous faire payer une partie des heures supplémentaires, explique Thierry, aide-soignant. En revanche, personne ne peut prendre toutes ses Rtt, il nous faut même quasiment rédiger une lettre de justification chaque fois qu'on y a recours ! Ces dysfonctionnements ne doivent pas pour autant leur faire croire que nous serions prêts à renoncer à nos Rtt, car un jour sans travail, c'est la seule véritable récupération qui compte, qui nous permet de respirer.» «Martin Hirsch a peut-être cru qu'il pouvait supprimer ces Rtt puisque dans la réalité, les personnels sont empêchés de les prendre», ironise Graziella Raso, ergonome et membre de la direction de l'Usap-Cgt (Union syndicale des syndicats de l'AP-HP). L'AP-HP doit actuellement un million d'heures de Rtt aux personnels, soit 4 700 temps pleins ou 75 millions d'euros, ce qui revient à dire que l'AP-HP doit à ses salariés la moitié de ce que le gouvernement lui demande d'économiser cette année. Le calcul est d'autant plus cynique que, depuis plusieurs années, diplomatie oblige, l'AP-HP aurait laissé s'accumuler une ardoise de 120 à 140 millions en soins dispensés à de riches patients étrangers, jamais payés par quiconque... Pendant ce temps-là, les salariés triment et on leur demande de nouveaux efforts, en les culpabilisant : «Ces jours de repos, nous en avons besoin, c'est le dernier espace de liberté quand on est dépossédé de toute marge de manœuvre et de toute initiative dans le travail quotidien. C'est la seule compensation, même quand on ne peut pas prendre tous ces jours, on tient à la reconnaissance symbolique de son investissement : ils touchent au cœur de ce qui fonde l'identité des individus.»

Conditions de travail et soins : les personnels et les patients en danger

«La direction nie nos compétences et notre implication, confirme Marcelle, secrétaire médicale, ce qui ne l'empêche pas d'abuser de notre conscience professionnelle, car elle sait que, même éreintés, nous préférons prendre sur nous que culpabiliser pour un travail bâclé. Pour eux, ce travail supplémentaire est invisible, non quantifié, non reconnu, et de toute façon, le travail est toujours un coût.» Alors, pourquoi ne pas tirer un peu plus sur la ficelle ? «La direction ne mesure pas à quel point les personnels sont en souffrance, poursuit Régine. Cet été, de nombreux services ont frôlé la catastrophe faute de titulaires présents, les soignants en service étant toujours au bord du surmenage, obligés de



THOMAS PADILLA / MAXPPP



VINCENT HAZAT / MAXPPP

« Nous demandions des embauches, alors que les effectifs ont baissé depuis 2002 et que nous comptons près de 10 % de contractuels », constate Régine Linard, infirmière et responsable de l'Ugict-Cgt de Saint-Antoine.

bricoler y compris avec les équipements défectueux qui ne pouvaient être réparés rapidement. Les personnels souffrent de l'intensification du travail, de l'isolement, du manque de temps pour pouvoir s'occuper correctement et humainement des patients. Le burn out menace nombre d'entre eux : en témoignent les arrêts maladie qui se multiplient, les départs en retraite anticipée, dépressions, le turn-over, voire plus grave... »

Tous rappellent que la réduction du temps de travail constituait sur le papier une avancée sociale majeure, à condition de la réaliser dans de bonnes conditions. « L'hôpital est toujours cité comme l'exemple type de l'échec de la Rtt, rappelle Régine. Mais quand nous avons négocié des jours de repos en 2002, ce n'était pas au prix d'une intensification du travail, de la disparition des temps d'échange et de travail en équipe, de la mise en danger de notre santé et de celle des patients ! Nous demandions

des embauches, alors que les effectifs ont baissé depuis 2002 et que nous comptons près de 10 % de contractuels. L'an dernier, un plan de résorption de la précarité s'est soldé par la titularisation de neuf personnes sur l'ensemble du groupe hospitalier Est, alors que 300 personnes en Cdd y travaillent, hors intérimaires. On ne peut pas tailler dans l'os. Les salariés comptent sur nous pour ne pas lâcher. » « L'hôpital public, c'est le lien de tous ceux qui n'en ont plus, rappellent ses collègues. Nous sommes inquiets pour toutes les valeurs qui nous ont amenés à travailler à l'AP-HP. Qui tiendra le coup si on craque ? »

Personne ne sait quelle sera l'issue de ce conflit. Une mission d'évaluation sur le temps de travail dans les fonctions publiques est en cours, tandis que l'Hôpital continue de subir de nouveaux charcutages (lire aussi page 11). A l'AP-HP, certains services ont été sondés cet été, Martin Hirsch ne semble pas avoir renoncé à sa réforme qui, à ses yeux, préserve l'essentiel. Les salariés non plus ne renoncent pas. Outre le retrait de la réforme, la plateforme intersyndicale commune rédigée mi-septembre réclame aussi les 35 heures effectives, l'arrêt du travail non rémunéré ou non récupéré, la stabilisation des plannings, le respect des cycles de travail, le maintien et le respect des cadres d'organisation actuels. Faudra-t-il des accidents graves pour que ceux qui président à l'avenir de l'hôpital ouvrent les yeux ?

Valérie GÉRAUD

CES JOURS DE REPOS, NOUS EN AVONS BESOIN, C'EST LE DERNIER ESPACE DE LIBERTÉ QUAND ON EST DÉPOSSÉDÉ DE TOUTE MARGE DE MANŒUVRE ET DE TOUTE INITIATIVE DANS LE TRAVAIL QUOTIDIEN.

biblio

– **RENÉGOCIER LES FORFAITS JOURS – GUIDE REVENDICATIF ET JURIDIQUE**, NOUVELLE ÉDITION 2015.

– « **LA DÉSTABILISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL** », Béatrice Barthes, in *Les Risques du travail collectif*, LA DÉCOUVERTE, AVRIL 2015.

– « **CHÔMAGE : A-T-ON VRAIMENT TOUT ESSAYÉ ?** », ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES, HORS-SÉRIE N° 99, DÉCEMBRE 2013.

web

• Sur le site de l'Ugict-Cgt : <www.ugict.cgt.fr>, rubrique « Dossiers », puis « Temps de travail ». A consulter notamment : *Cadres Infos* n° 178 sur : <<http://ugict.cgt.fr/publications/cadres-infos/cadres-infos-718>>.

• Sur le site de la Cgt : <www.cgt.fr>, rubrique « Travail », puis « Durée du travail ».

• Concernant l'impact des 35 heures, voir sur le blog de l'Ofce, « Les 35 heures ont-elles réellement "plombé" l'économie française ? », <www.ofce.sciences-po.fr/blog/35-heures-deteriore-economie-francaise> ou le compte rendu de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur « l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail » sur : <www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp>.

DURÉE DU TRAVAIL LES TEMPS PARTIELS OUBLIÉS...

Quand on parle temps de travail, « *il est essentiel, notamment dans les comparaisons internationales, de bien préciser de quelle population et de quelle durée il est question* ». Cette mise en garde, on la trouve dans le compte rendu d'un récent rapport d'enquête (*) de l'Assemblée nationale. Et pour cause, ajoute le document : « *La place de la France varie ainsi du tout au tout selon que l'on considère les seuls travailleurs à temps complet ou, également, les travailleurs à temps partiel* ». A cela, il faut ajouter l'extrême difficulté à comparer les durées effectives du travail en Europe.

Ceci étant posé, le rapport souligne l'importance, dans ce type de calcul, de tenir compte de la part du temps partiel dans l'emploi total, très

variable d'un pays à l'autre. Selon une enquête de l'Insee de 2010, la durée moyenne hebdomadaire de travail en France, en incluant les temps partiels, s'élève ainsi en réalité à 37,5 heures, soit une moyenne supérieure à la moyenne européenne (37,2 heures), devant par exemple l'Italie (36,9 heures) ou l'Allemagne (35,3 heures). Conclusion : « *La méthode consistant à exclure les temps partiels de la durée annuelle du travail pour ne conserver que les temps complets revient à faire baisser artificiellement cette durée, et à classer le temps de travail en France parmi les moyennes les plus basses de l'Union européenne* ».

(*) Commission d'enquête parlementaire sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail, Assemblée nationale, décembre 2014.

FORFAITS JOURS UNE MOYENNE DE 44,6 HEURES PAR SEMAINE

Selon les derniers chiffres publiés par le ministère du Travail, 13,3% des salariés des entreprises d'au moins dix salariés du secteur privé non agricole sont, en 2014, au forfait annuel en jours. Ce mode de définition des horaires de travail a régulièrement progressé dans plusieurs secteurs : la finance-assurance (31% en 2014), l'informatique et la communication (25,6%) et la fabrication des matériels de transport (23,1%). Sans pour autant y être aussi répandue, la pratique des forfaits jours s'est aussi développée dans d'autres secteurs industriels ou tertiaires, comme le commerce ou les activités scientifiques et techniques. Sans surprise, ce régime concerne surtout les cadres (47%), le plus souvent ceux qui exercent des fonc-

tions d'encadrement ou technico-commerciales. Mais alors qu'il est ouvert aux autres catégories socioprofessionnelles depuis 2005, il a tendance à se diffuser chez tous les salariés : 12% de ceux qui sont ainsi au forfait en jours sont des professions intermédiaires et 6% sont des ouvriers ou des employés. Globalement, ils travaillent en moyenne un peu moins de jours dans l'année que les salariés à temps complet aux heures (212 jours contre 215 jours en 2010). Mais, toujours en moyenne, ils travaillent 44,6 heures par semaine, contre 39 heures. Pour les seuls cadres, ceux au forfait ont travaillé 45 heures de plus sur une année que les cadres dits « aux heures ».

Source : *Dares Analyses*, n° 048, juillet 2015.

TRAVAIL DES RYTHMES DE PLUS EN PLUS FLEXIBLES

Tous les cinq ans, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail réalise une enquête européenne sur les conditions de travail, en interrogeant 44 000 travailleurs de trente-quatre pays. En se fondant sur cette enquête, le ministère du Travail a récemment publié une analyse des facteurs de risques psychosociaux en France et en Europe. Parmi eux figurent ce que l'étude nomme « *les exigences du travail* », regroupant à la fois les risques liés au travail sous pression ou les contraintes de rythme.

De ce point de vue, l'étude montre que les horaires de travail des salariés français sont plus difficiles à concilier avec la vie personnelle. Certes, ils déclarent moins souvent que la moyenne des

salariés européens travailler habituellement plus de 45 heures par semaine ou plus de 10 heures par jour au moins six fois par mois. De même, le travail de nuit est moins répandu en France que dans l'ensemble des pays de l'Union européenne. Pour autant, les salariés français sont davantage concernés par le travail le samedi : 16% contre 14% pour le reste de l'Union. Et sont également plus confrontés à ce que l'étude appelle « *les formes d'extension de la disponibilité* ». A savoir : le travail sur demande avec des astreintes (26% contre 18% dans le reste de l'Union), la variabilité du temps de travail au quotidien (42% contre 36%) ou hebdomadaire (30% contre 26%). C.L.

Dares Analyses, n° 100, décembre 2014.



PHILIPPE TURPIN / MAXPPP

point de vue

STÉPHANIE TREILLET

ÉCONOMISTE, MEMBRE
DE LA COMMISSION
« GENRE » D'ATTAC

Propos recueillis par Martine HASSOUN

sociologue Danièle Kergoat, le temps partiel renforce les normes de partage inégalitaire des tâches domestiques et parentales, et le regard social du salaire des femmes comme salaire d'appoint.

Salaire maternel contre réduction du temps de travail ?

N'en déplaise au patronat, lorsque des millions d'hommes et de femmes ne parviennent pas à travailler comme ils le voudraient, la question n'est pas tant de savoir si le temps de travail baisse, mais comment il baisse. Il peut s'agir d'une réduction généralisée, avec maintien ou non du salaire mensuel et embauches compensatoires. Il peut s'agir d'une réduction inégalitaire privilégiant la précarité et le temps partiel... ou d'une réduction radicale fondée sur l'explosion du chômage. C'est un choix politique. Un choix qui décide des conditions de vie de l'ensemble des salariés, et de celles des femmes en particulier.

Une revendication est en train d'acquiescer un certain écho. Elle est portée par une partie du mouvement des chômeurs et précaires : celle de l'instauration d'un revenu d'existence, appelée aussi parfois « allocation universelle ». Une allocation qui serait versée de façon inconditionnelle à chacun⁽²⁾. Ce serait là, disent ses promoteurs, une réponse à l'enracinement du chômage de masse, à la stigmatisation des demandeurs d'emploi et à la pression croissante que subissent les salariés au travail. Le revenu d'existence serait, selon eux, une alternative à l'échec des politiques à rétablir le plein-emploi mais aussi la préfiguration de nouveaux modes de vie, plus autonomes, débarrassés du productivisme et de l'aliénation du travail salarié.

Passons sur les problèmes que poserait le financement d'une telle mesure, le dualisme dans le fonctionnement de la société qu'elle implique, l'illusion que propage cette revendication selon laquelle le progrès technique détruit le travail... Quid, dans cette perspective, d'une autre répartition des fruits de la croissance, perspective au cœur de la revendication de réduction du temps de travail ? Quid du combat commun aux salariés en emploi et aux salariés privés d'emploi pour « travailler tous, travailler moins, travailler mieux » ? Et ne l'oublions pas, les femmes n'auraient rien à gagner à l'avènement d'une telle allocation. Rien d'autre qu'un retour annoncé à la maison en échange du versement d'un revenu. D'un salaire maternel... »

Au prisme du genre

La réduction du temps de travail n'est pas seulement une nécessité pour entrevoir un retour au plein-emploi. C'est une condition sine qua non pour avancer vers l'égalité entre les hommes et les femmes dans et hors l'entreprise : le propos de Stéphanie Treillet.

« La réduction du temps de travail est une revendication d'actualité pour tous les salariés. Lorsque plus de 5 millions d'hommes et de femmes sont au chômage, sans compter les emplois précaires ou le sous-emploi, elle constitue l'un des moyens les plus efficaces pour créer de l'emploi. Entre 1997 et 2002, la France a créé près de 2 millions d'emplois. Contrairement à ce que prétendent les économistes libéraux, les exonérations de cotisations sociales n'y ont été pour rien. Si l'économie a créé tant de postes de travail sur cette période, c'est, certes, parce que la France était alors en période de croissance, mais surtout parce que le pays est alors passé aux 35 heures.

Malgré les limites posées par les lois Aubry – la modération salariale, l'intensification et l'annulation du travail –, la réduction du temps de travail a permis de créer entre 350 000 et 500 000 emplois. Lorsque, au milieu des années 2000, la conjoncture s'est retournée, ces emplois n'ont pas disparu⁽¹⁾. La réduction du temps de travail, revendication centrale dans l'histoire du mouvement ouvrier, reste donc d'une brûlante actualité. Et la situation faite aux femmes le confirme. Près de 4 millions d'entre elles travaillent aujourd'hui à temps partiel, et on recense parmi ces dernières une bonne part des travailleurs pauvres que compte le pays. Les femmes, en France, ne sont pas entrées dans le salariat par des emplois à temps partiel. Elles y sont rentrées directement par des temps pleins. Le développement du temps partiel n'a pas été leur choix. Il a été le résultat d'une stratégie politique développée par les promoteurs d'une vision libérale et inégalitaire du travail qui ont multiplié les exonérations de cotisations patronales pour parvenir à leurs fins.

Bien sûr, la réduction collective du temps de travail ne peut pas tout. Seule, elle ne suffit pas à assurer l'égalité, ni à remettre en cause la division sexuée du travail. Reste qu'elle en crée les conditions tandis que, comme l'a montré la

(1) Michel Husson, « 35h bashing », sur <www.alterecoplus.fr>, 15 janvier 2015.

(2) Il est important de distinguer cette perspective stratégique des revendications d'urgence que sont une augmentation significative des minima sociaux, la gratuité des transports pour les chômeurs, l'accès à la santé, etc.

Autour de l'horloge : vieux conflit,

Si le temps est une donnée brute, objective, son organisation et ses contenus relèvent, eux, de normes et de conventions sociales. Lesquelles s'avèrent assez variables selon les périodes de l'histoire, les niveaux de développement, les confrontations d'idées et conflits sociaux. Aujourd'hui, la question du travail renvoie de plus en plus à un enjeu de liberté *hors* travail mais aussi dans le travail lui-même.

Dix ans après son instauration, le débat sur le passage aux 35 heures fait rage. Il a été au cœur de la rentrée sociale, a soulevé les passions – et les tensions – au sein du gouvernement ; au point d'être devenu un marqueur symbolique fort entre partisans du progrès social et libéraux, déterminés à tordre le cou à l'idée même de réduction du temps de travail, assimilée à une perversion morale. Cette ébullition est d'autant plus notable que la réalité des faits et le quotidien – des salariés comme des entreprises – sont très éloignés de cette tonalité psychodramatique. De fait, la durée réelle du temps travaillé demeure bien au-delà du cadre légal des 35 heures ; d'après l'Insee, elle est de 39,6 heures hebdomadaires, heures supplémentaires déclarées comprises. Les entreprises où la Rtt s'est appliquée n'ont pas fait faillite, loin s'en faut, et rares sont celles qui envisagent sérieusement un retour en arrière. Alors ? Pourquoi tant de passions ? C'est que l'enjeu, loin de se ramener à sa seule dimension horaire, recouvre pratiquement l'ensemble des aspects de la vie d'un salarié – et plus encore d'une salariée – à l'entreprise mais aussi hors entreprise. La durée légale est en effet la « clé de sol » du salaire et de ses composantes, notamment les heures supplémentaires ; elle conditionne donc la reconnaissance réelle de la qualification, elle pèse sur les organisations du travail selon qu'elle implique du travail de plus en plus contraint ou, au contraire, des marges d'autonomie.

Le champ de contradictions du temps de travail connaît une fin de cycle

Tous ces enjeux dépendent évidemment du poids respectif des acteurs engagés – salariés, Drh, actionnaires, voire usagers et clients –, tous mus par leurs logiques et contraintes propres. Les temps de vie qui sont les nôtres – un temps pour l'apprentissage et l'éducation, un temps pour la production, un temps pour le « repos » – ont été façonnés par la révolution industrielle, le fordisme et le type de productivité qui l'a caractérisé. L'organisation scientifique du travail a enfanté une organisation scientifique du temps, définissant et délimitant de fait des phases dévolues à l'entreprise, à la vie privée, familiale, puis plus tardivement aux congés et plus tardivement encore aux loisirs, les rythmes et niveaux de ces évolutions étant largement déterminés par des rapports de force et de domination sociaux et sexués. Durant cette longue phase, le mouvement ouvrier, syndical et social a fortement exprimé une exigence de réduction du temps de travail, singulièrement



CHRISTOPHE MORIN / MAXPPP

avec la journée de huit heures et la création des retraites, puis avec l'obtention des congés payés et leur extension. Dans un cadre dominé par un productivisme mécanisé et des phases de travail ininterrompues, la revendication d'un « travailler moins longtemps » s'est cristallisée sous la forme d'un passage à 39 heures puis à 35 heures. Aujourd'hui, ce champ de contradictions et de régulations connaît une fin de cycle ; les constructions temporelles issues de luttes et de compromis sociaux depuis le début de la révolution industrielle sont mises à mal. Les débats et affrontements actuels en sont l'expression et autant de tentatives de construire de nouveaux compromis sociaux, dessinant les contours d'un nouveau cycle de l'histoire du travail. La question posée étant de savoir s'ils seront favorables, et jusqu'à quel point, aux travailleurs et au travail.

Dans cet affrontement, la loi sur les 35 heures a inscrit au cœur de la vie de millions de salariés l'idée même d'une Rtt comme temps gagné sur la dureté du travail, constituant du même coup un point de repère solide sur ce que le salaire rémunère. C'est très exactement ce qui fait enrager le Medef, pour qui l'idée même d'une durée légale, d'une norme uniforme est devenue

nouvelle donne



insupportable. En effet, les stratégies patronales ne souhaitent pas grignoter une, deux, voire trois heures hebdomadaires de travail supplémentaire; ils aspirent à dégager l'entreprise – ou plus exactement sa direction – de toute référence légale horaire afin de réorganiser globalement la subordination du travail et des travailleurs. D'où la prolifération et la vivacité des « mises en flexibilité » du travail, qu'il s'agisse du travail productif, de services ou de transmission de savoirs, visant à brouiller cartes et points de repère.

Une dynamique libératrice ne peut donc pas être ramenée au seul projet « d'échapper » au travail; elle implique certes l'idée d'une « vie tout à soi », en conflit avec l'aliénation que portent à la fois la division des tâches et la relation de subordination du salariat. Mais cette libération du travail suppose au même titre la maîtrise du travail, de son contenu, de son organisation et de sa portée sociale, dans toutes ses dimensions : la qualification et sa mise en jeu dans un collectif de travail, sa reconnaissance matérielle (salaire) mais surtout professionnelle (responsabilité). Autrement dit, se libérer du travail – gagner du temps à soi – implique in fine de libérer le travail lui-même en lui injectant du temps libéré – formation, qualification, temps pour souffler et échanger

CETTE LIBÉRATION
DU TRAVAIL
SUPPOSE AU MÊME
TITRE LA MAÎTRISE
DU TRAVAIL
ET DE SON
CONTENU, SA
RECONNAISSANCE
MATÉRIELLE
(SALAIRE) MAIS
SURTOUT
PROFESSIONNELLE
(RESPONSABILITÉ).
AUTREMENT DIT, SE
LIBÉRER DU TRAVAIL
– GAGNER DU TEMPS
À SOI – IMPLIQUE
IN FINE DE LIBÉRER
LE TRAVAIL LUI-MÊME
EN LUI INJECTANT
DU TEMPS LIBÉRÉ.

dans les collectifs de travail – par opposition au temps contraint porté par la prescription. Ce conflit majeur se traduit par des affrontements entre décideurs et subordonnés pour une réappropriation du temps, dans des termes eux-mêmes très évolutifs, dont le contenu, les formes, les modalités dépendent largement de variables telles que la « disponibilité au travail », qui met en jeu la durée, mais aussi la localisation et la prévisibilité des horaires... Ces conflits sont d'ailleurs souvent inscrits dans une temporalité longue, autour de compromis réalisés tout au long de la vie familiale et de la carrière professionnelle et expriment crûment la lourdeur des inégalités entre hommes et femmes vis-à-vis du temps et du travail. C'est sans aucun doute autour de la résolution de ce conflit latent que se joueront une large part des futurs accords de temps de travail.

Un défi d'ampleur pour lequel le temps n'attend pas

Cette réalité en formation n'a d'ailleurs pas échappé aux employeurs les plus engagés dans la promotion d'un management renouvelé, présenté comme une réponse aux aspirations individuelles de disponibilité au travail et essayant de résoudre la contradiction entre « travail vite fait » et « travail bien fait ». Cela concerne massivement les populations cadres ou assimilées, qui se voient inscrites dans une norme flexible autonome, une organisation par projet comprenant une part de maîtrise et d'autonomie, réelles mais toutes relatives puisque inscrites dans un cadre défini en amont par l'employeur. On sait que ces « avantages » se payent d'une disponibilité extensive, au cœur du fameux malaise des cadres, largement illustré par la revendication d'un droit à la déconnexion (voir notre article pages 35-36 ainsi que notre entretien pages 14-15).

Cet ensemble constitue l'indice certain d'un champ de négociations que les employeurs travaillent à occuper en termes séduisants pour les salariés. Il constitue également un défi pour le syndicalisme; confronté, lui aussi, à ce problème de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, il lui faut d'urgence dégager des pistes revendicatives réellement libératrices et s'imposer comme acteur de progrès incontournable; dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises et des conventions de branche, certes; mais surtout dans les débats menés avec les salariés. Sachant que... le temps n'attend pas. ▶

Pierre TARTAKOWSKY

Croix-Rouge

Les cadres réclameront-ils

Huit millions d'euros : c'est la somme que l'association humanitaire pourrait être contrainte de verser aux 480 salariés travaillant à son siège parisien au titre des heures supplémentaires non payées pour l'année 2014.



BRUNO LEVESQUE / MAXPPP

Délégué syndical Cfe-Cgc au site parisien de la Croix-Rouge, Eric Laurent n'a jamais vraiment imaginé pouvoir mobiliser ses collègues pour faire respecter la législation sur le temps de travail. Mais imposer à la direction de l'association humanitaire qu'elle s'y conforme, oui. Alors, après lui avoir demandé pendant des mois de prendre des mesures pour mettre fin au volume toujours plus important d'heures supplémentaires effectuées chaque jour par les 480 salariés de l'établissement, de guerre lasse, il a saisi au début de l'année l'Inspection du travail. La conclusion de la Direction du travail et de l'emploi de Paris ne s'est pas fait attendre. Pour la seule année 2014, a-t-elle relevé, la Croix-Rouge a commis 3 800 infractions au code du travail : 3 345 pour non-respect de la législation sur la durée maximale quotidienne, 349 pour entorses à la durée maximale hebdomadaire, 129 pour infraction à la durée minimale quotidienne de repos.

Enorme. Des infractions telles que le secteur associatif n'en a jamais recensé. Au total, la Croix-Rouge pourrait être condamnée demain à jusqu'à 2,8 millions d'euros d'amende. Et, en y ajoutant le paiement des heures non rémunérées aux salariés et leur indemnisation au titre du préjudice subi, la facture pourrait, dit-on, atteindre les 11 millions d'euros.

La culture associative se dilue dans des méthodes managériales

Au début de l'été, un accord a été signé entre la Cgc et la direction de l'établissement. Texte au terme duquel les salariés du siège vont pouvoir être indemnisés pour les entorses relevées au code du travail. Mais, au-delà, les personnels, cadres pour la plupart dans cet établissement, se risquent-ils à réclamer devant les prud'hommes le paiement des heures travaillées et non rémunérées ? De toutes les heures effectuées gratuitement, pour l'année 2014 et toutes les années précédentes ?

Incontestablement, une telle démarche pourrait aider à remettre les pendules à l'heure. Et pour commencer, à imposer à la direction de reconsidérer son mode de management, de l'avis de tous délétère. Au siège comme dans tous les autres établissements, les problèmes auxquels les salariés sont confrontés sont identifiés depuis longtemps : « *Les effets à rebours d'une pression de plus en plus importante sur les coûts imposée par l'Etat* », témoigne Anne Taquet, secrétaire Cgt du comité central d'entreprise. « *Pression qui, dans les établissements, pousse la direction à ne plus considérer les domaines d'intervention qu'à travers le prisme des moyens financiers qu'ils nécessitent* », explique Carine Sédénio, déléguée syndicale centrale Cgt. Et qui l'amène, au siège, « *à mettre sans cesse en concurrence les services entre eux* », ajoute Eric Laurent. Au printemps dernier, un droit d'alerte et une expertise de portée nationale sur les conditions de travail et les risques psychosociaux ont été votés

leur dû ?

par le Cce et l'instance de coordination des Chsct... Si la Cgt, premier syndicat dans l'association, était implantée sur le siège, confie Anne Taquet, elle pousserait à un dépôt groupé de dossiers devant les prud'hommes.

Mais, à ce jour, le syndicat ne l'est pas. Et la direction fait tout pour qu'il en soit ainsi. En l'état actuel des choses, tout comme Eric Laurent, elle ne croit guère que les salariés oseront aller en justice. « Les salariés ont peur, peur de s'affronter, peur de perdre leur travail », assure Eric Laurent. « S'ils n'hésitent pas à faire appel à nous pour que nous les aidions à se défendre, l'approche reste individuelle », confirme Anne Taquet. Chercheur, spécialiste de la mutation du travail dans le monde associatif, Matthieu Hély suit l'actualité sociale à la Croix-Rouge de très près. Pour lui, les temps changent. En même temps que la culture associative se dilue dans des méthodes managériales issues du privé, se brise « le tabou où la défense de ses intérêts devrait prendre le dessus sur la passion et le militantisme ». Ces dernières années, les salariés d'Emmaüs et du Samu social se sont mobilisés contre la détérioration de leurs conditions de travail. Si, au siège de l'association humanitaire, ce temps n'est pas encore venu, demain, il pourrait advenir. Signe des temps, c'est un ou des cadres qui ont anonymement fait éclater le scandale du temps de travail le 30 mai dernier, en passant l'information à la presse...

Pour l'heure, à la demande de la direction, des négociations sont annoncées dans l'établissement pour remettre le temps de travail en ordre. La Cgt n'y est pas présente mais, plus que jamais, elle est décidée à se préparer pour faire un bon score aux élections professionnelles de 2016 afin de s'implanter dans l'établissement. Et ses axes de campagnes sont déjà définis : respect du droit du travail et défense des conditions de travail ; actions pour que l'Etat, principal donneur d'ordres de la Croix-Rouge, prenne ses responsabilités et donne aux salariés les moyens de travailler dans des conditions respectueuses de la loi. ▶

Martine HASSOUN

Secteur associatif Quand l'engagement est la norme

Tirer un « profit symbolique » de son emploi ne mérite pas d'abandonner ses droits : le propos de Matthieu Hély, sociologue, spécialiste de la question du travail dans le secteur associatif.

L'économie sociale emploie en France plus de 2 millions de personnes. Parmi elles, plus de 1,8 million sont employées dans le secteur associatif, quelques centaines de milliers de moins que la fonction publique territoriale ne compte d'agents... Et pourtant, des conditions de travail des salariés qui exercent tous les jours ici, on ne sait que très peu de choses. Matthieu Hély est l'un des rares sociologues à consacrer ses recherches à ce sujet. Dans un article intitulé « A travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire », il rapporte l'ampleur du chemin qu'il reste à parcourir pour faire respecter, dans ces entreprises, les droits et garanties collectives.

En matière salariale, pour commencer, puisque alors que ce secteur occupe 10 % de l'emploi salarié national, explique le sociologue, il n'assure que 8 % des salaires versés à l'échelle du territoire. A catégorie socioprofessionnelle égale, travailler pour une association entraîne une baisse de la rémunération d'environ 18 %. Manque à gagner qui, pour les cadres, est encore plus important : de l'ordre de 22 %. Sous prétexte de proposer des projets à but non lucratif qui apportent « satisfaction morale », et « profit symbolique », déplore le chercheur, les employeurs du secteur associatif s'exonèrent trop souvent des obligations auxquelles, ailleurs, d'autres se conforment. Et ce qui est vrai en matière salariale l'est tout autant en matière de temps de travail.

« Etre employé dans le cadre d'une entreprise associative implique souvent de collaborer avec des bénévoles. Or cette spécificité entraîne de facto une banalisation des heures supplémentaires et une injonction à

s'engager sans compter son temps », explique-t-il ainsi. En effet, comment compter ses heures ou réclamer des congés quand d'autres travaillent gratuitement ? De fait, écrit Matthieu Hély, « tout travail salarié dans le secteur associatif implique irrémédiablement une part de travail bénévole implicitement prescrite par l'invocation de l'« esprit associatif » ». Une injonction d'autant plus difficile à contredire



PHOTOPOR / VOIX DU NORD / MAXPPP

que, dans beaucoup d'associations et d'Ong, aucune présence syndicale n'assure la défense des salariés. Et que, dans bien des cas, aucune convention collective n'est là pour fixer le paiement du travail en soirée, de nuit ou le week-end... M.H. ▶

(1) « A travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire », *Sociétés contemporaines* n° 69, Presses de Sciences Po.

A consulter sur : <www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2008-1-page-125.htm>.

Des idées reçues à la réalité des temps

PARTICIPANTS

JEAN-LUC MOLINS,
SECRÉTAIRE NATIONAL
DE L'UGICT-CGT
FRÉDÉRIC LERAI,
DIRECTEUR DE L'IRES
(INSTITUT DE RECHERCHES
ÉCONOMIQUES ET SOCIALES)
VALÉRIE GONÇALVES,
NÉGOCIATRICE CGT SUR
LES FORFAITS JOURS À EDF
MARIE-NOËLLE LEKOUARA,
DELEGUÉE SYNDICALE
CENTRALE CGT ALTRAN
CHRISTINE LABBE,
"OPTIONS".

SMART FRANCE :
LE RÉFÉRENDUM
MONTRE QUE
LE DÉFICIT
D'ORGANISATION
DES CADRES OFFRE
AU PATRONAT
LA POSSIBILITÉ DE
DIVISER LE SALARIAT.
LE SYNDICALISME
SPÉCIFIQUE
EST UN OUTIL
DE RASSEMBLEMENT
DU SALARIAT
PUISQU'ON PART
DE LA RÉALITÉ
DE L'EXERCICE
PROFESSIONNEL
DES SALARIÉS.

C'est un paradoxe : alors que le chômage atteint des niveaux records, la durée habituelle de travail tend à augmenter, bien au-delà de la durée légale. N'est-ce pas le moment de reposer la question de la réduction du temps de travail ? Quels en sont les enjeux ?

– **Options** : Référendum sur le retour aux 39 heures chez Smart France, non-remise en cause de la durée légale mais avec des accords collectifs qui primeraient sur la loi... la période est marquée par de nouvelles attaques contre les 35 heures. Comment les interpréter ?

– **Jean-Luc Molins** : Il faut les resituer dans le cadre de la campagne que mène le Medef contre les 35 heures. Cette campagne se déploie dans quatre directions : l'essor du temps partiel et des horaires atypiques ; l'extension du travail dominical ; le développement et la banalisation des heures supplémentaires non payées, dont la dernière enquête Viavoice-Ugict a montré qu'elles touchaient 41 % des professions techniques. A cela il faut ajouter la place prise par les forfaits jours : selon une récente étude de la Dares, ils concernent désormais 47 % des cadres. Parce qu'ils sont sans référence horaire et permettent de ne pas payer les heures supplémentaires, ces forfaits jours intéressent logiquement les employeurs.

Concernant Smart France, les résultats du référendum montrent que le déficit d'organisation des cadres offre au patronat la possibilité de diviser le salariat. L'Ugict-Cgt n'a cessé de dire : le syndicalisme spécifique est un outil de rassemblement du salariat puisqu'on part de la réalité de l'exercice professionnel des salariés et, en l'occurrence, les cadres ne sont pas dans la même configuration que les salariés d'exécution.

– **Frédéric Lerais** : Il y a bien un caractère idéologique à ces attaques. Le temps de travail et sa perception n'ont pas, dans d'autres pays, de caractère aussi conflictuel : les 35 heures, accusées à tort d'avoir miné la compétitivité française, n'ont jamais été acceptées par le Medef et cette opposition laisse des traces durables. Pourquoi peut-on parler de positionnement idéologique ? Depuis 2003, plusieurs dispositifs ont défait les 35 heures et permettent d'aller structurellement au-delà de la durée légale hebdomadaire, à tel point que la durée habituelle de travail s'établit aujourd'hui à 39,5 heures. On peut par exemple citer l'augmentation du contingent annuel d'heures supplémen-

taires, passé de 130 à 180 heures en 2003, puis à 220 heures en 2008. Date à laquelle, en outre, la loi a permis aux entreprises de négocier des accords dérogatoires. On aboutit ainsi à une situation paradoxale : si la durée du travail a plutôt diminué dans un certain nombre de pays, via notamment le développement des temps partiels, la France de son côté a plutôt connu, à partir de 2005, une hausse de sa durée du travail. C'est d'autant plus paradoxal que la durée du travail aurait pu servir d'amortisseur à la crise et permettre de limiter encore plus les effets sur l'emploi de la baisse de l'activité économique. Finalement, ce qui est recherché, c'est moins une augmentation du temps de travail que la baisse du salaire horaire et la recherche de nouvelles « souplesses » en matière d'organisation du travail.

– **Valérie Gonçalves** : A Edf, la négociation sur un avenant à l'accord de 1999 sur l'organisation du travail et le temps de travail s'est achevée cet été. Elle trouve son origine dans un rapport de la Cour des comptes de 2013 affirmant que les agents d'Edf ne travaillaient que 32 heures. Mais un diagnostic sur les conditions objectives de travail des cadres a montré que c'était faux. Notamment sur le nombre réel d'heures travaillées : 9,5 heures par jour en moyenne, voire 10 heures pour certains cadres, notamment du commerce. A cela, ajoutons l'importance des temps de déplacement ou du travail à la maison, lié à l'essor du travail numérique mais aussi à la pression sur les délais de réponse. Pour « rémunérer » ces heures supplémentaires, l'accord de 1999 avait prévu l'octroi de jours de disponibilité dans une limite de quinze jours par an. Alors que les heures supplémentaires annuelles sont de 300 heures – ce qui correspond à 37,5 jours – la moyenne attribuée est seulement de 7 jours. Avec le nouvel avenant, ce dispositif serait supprimé. Et pour « régler » le problème, il s'en tient uniquement à l'introduction des forfaits jours pour les cadres : 30 000 – soit la moitié des agents d'Edf – sont concernés.

– **Marie-Noëlle Lekouara** : Sur 9 400 salariés de la société Altran France, 1 000 sont aux 35 heures et, parmi les cadres, environ 350 sont au forfait



LA COUR D'APPEL
DE TOULOUSE
A CONDAMNÉ ALTRAN
À VERSER 630 000
EUROS EN RAPPEL
DE SALAIRES
À VINGT ET UN
INGÉNIEURS
POUR NON RESPECT
DES DISPOSITIONS
DE LA CONVENTION
COLLECTIVE.

en jours. L'écrasante majorité du personnel a un autre régime : un forfait hebdomadaire à 35 heures associé à une limite maximale de dépassement de 10 %. Dit autrement, les salariés peuvent effectuer jusqu'à 38,5 heures dans la semaine ; au-delà, les heures supplémentaires sont théoriquement payées. Dans la convention collective Syntec qui nous régit, ce forfait peut être mis en place dès lors que le salaire des personnels concernés se situe au-dessus du plafond de la Sécurité sociale. Or ce n'est pas le cas chez Altran, où les jeunes diplômés en particulier acceptent au départ des salaires très bas pour trouver un premier travail, dans le cadre de contrats de travail illicites.

C'est ce qu'a montré un récent appel de la cour d'appel de Toulouse qui a condamné Altran à verser 630 000 euros en rappel de salaires à vingt et un ingénieurs pour non-respect des dispositions de la convention collective. Dans la mesure où leur salaire était inférieur au plafond de la Sécurité sociale, leur contrat devenait illicite : les heures effectuées entre 35 et 38,5 heures ont donc été considérées comme des heures supplémentaires qu'il faut rémunérer. Ce jugement a eu un retentissement considérable sur des salariés qui, jusque alors, ne comptaient pas leurs heures. La Cgt a proposé de relancer une procédure : 450 salariés ont déposé un dossier depuis janvier dernier auprès des conseils de prud'hommes. Potentiellement, ils sont plus de 5 000 salariés à pouvoir espérer obtenir le paiement de leurs heures supplémentaires.

– **Options :** La réalité décrite est celle d'une durée du travail supérieure à la durée légale. Par rapport aux années 2000, quels nouveaux enjeux se posent aujourd'hui ? Comment y répondre ?

– **Valérie Gonçalves :** Edf est confronté à d'importants enjeux industriels, notamment dans le domaine de la grande maintenance des centrales nucléaires : nous pensons que l'accord de 1999 permet d'y répondre, dès lors que sont posées les questions d'organisation du travail avec la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur

leur travail. Lors de la négociation, nous n'avons pas voulu nous laisser enfermer dans une stricte mise en œuvre du forfait jours, pour resituer les débats dans un contexte plus large abordant plusieurs grands sujets : l'organisation du travail avec un système de décompte des heures supplémentaires, un droit à la déconnexion, une négociation sur le travail à distance et les temps de déplacements... Nous avons deux impératifs : une réponse syndicale la plus unie possible et l'expression des salariés, en organisant une consultation auprès du personnel. Les premières tendances montrent une mobilisation importante du personnel, un rejet massif de l'avenant proposé par la direction, et l'aspiration à une ouverture de négociation, comme le propose la Cgt, sur la charge de travail, la rémunération des heures supplémentaires et le travail à distance. L'avenant sera ouvert à signature au mois d'octobre : la Cgt ne le signera pas.

– **Jean-Luc Molins :** Historiquement, la bataille sur le temps de travail est la plus dure à mener. Dans la manière de compter les heures, il y a une spécificité française par rapport aux autres pays européens notamment, et la France est régulièrement rappelée à l'ordre. C'est le cas pour les astreintes : en 2014, le Comité européen des droits sociaux a ainsi estimé que l'assimilation de ces périodes sans travail effectif à du temps de repos, établie dans le code du travail, n'était pas conforme à la Charte sociale européenne. Quant aux cadres en forfait jours, une étude de la Dares établit à 46,6 heures leur durée de travail hebdomadaire moyenne. Publié en mai dernier, le sondage Viavoice/Ugict a par ailleurs mis en évidence une durée de 44,6 heures pour les cadres, soit une demi-heure de plus qu'une année plus tôt. Depuis un an, l'Ugict mène depuis une campagne sur un droit à la déconnexion et une réduction effective du temps de travail, entendu « toutes tâches comprises », celles qui, pour l'heure, échappent au décompte horaire.

De ce point de vue, le rapport Mettling sur « la transformation numérique et la vie au travail » ...

TABLE RONDE

Des idées reçues
à la réalité des temps

À EDF, CE N'EST PAS
UNE RÉDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL
QUI EST EN JEU
MAIS UNE
AUGMENTATION
DE SA DURÉE.
CELA NE PEUT PAS
ÊTRE UNE RÉPONSE
À L'INTENSIFICATION
DU TRAVAIL
OBSERVÉE
DEPUIS 1999.

... est intéressant. Comme membre de la mission, je peux témoigner de la rudesse des débats sur le temps de travail avec un texte consolidé au dernier moment. Une « fuite » dans *les Echos* a en effet annoncé que la mission allait préconiser des dérogations à la directive européenne sur le temps de travail, avec la volonté, notamment, d'étendre les forfaits jours à l'ensemble des salariés dits « du numérique ». Nous avons pu faire bouger les lignes : la mission ne demande plus de dérogations de ce type et, concernant les forfaits jours, elle rappelle ce que dit la Cour de cassation en matière d'autonomie réelle des salariés, d'obligation de repos quotidien et hebdomadaire et de protection de la santé.

– **Marie-Noëlle Lekouara** : Dans la mesure où le temps de travail est à la fois un enjeu individuel et collectif, reliant également donneurs d'ordres et sous-traitants, il faut que chacun prenne conscience des heures qu'il effectue : c'est l'une des responsabilités de l'organisation syndicale. Et pour cela, la comptabilisation du temps de travail est cruciale. Si nous avons pu aller au tribunal pour demander le paiement des heures supplémentaires, c'est parce que nous avons des arguments et des éléments de preuve. Mais les heures réellement effectuées n'apparaissent pas, faute de système déclaratif des heures de travail, jour après jour. Certes, un nouveau logiciel est en court de création mais les heures y sont saisies « par défaut » avec un horaire théorique (35 heures) et un horaire planifié (38,5 heures) sans que les salariés puissent intervenir. Il faut aussi insister sur la place des femmes. Elles représentent 25 % des ingénieurs et font elles aussi des heures supplémentaires non rémunérées. En cas de grossesse, la convention collective leur permet de réduire leur temps de travail de vingt minutes par jour : aucune n'y prétend, la pression est trop forte.

– **Frédéric Lerais** : Je ne crois pas que les 35 heures, comme durée légale du travail, seront remises en cause. Elles correspondent avant tout au seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Leur volume peut être plus ou moins important selon leur niveau de contingentement et leur coût pour les employeurs. La loi avait prévu une forme de souplesse en matière d'annualisation du



Valérie Gonçalves

temps de travail et de décompte des heures. Il faut rappeler que le dispositif reposait sur trois piliers : une baisse de la durée du travail, des allègements de cotisations sociales employeurs et des accords de modération salariale. Ce sont ces trois éléments conjugués qui permettaient de parvenir à un équilibre avec des effets significatifs sur l'emploi : plusieurs études ont montré que 350 000 emplois ont été créés jusqu'en 2002. C'est ce que conclut de nouveau la récente commission d'enquête parlementaire sur l'impact des 35 heures. Que se passe-t-il aujourd'hui ? On peut constater que ces allègements de cotisations sociales ne sont plus déterminés par la durée du travail. Les entreprises qui ont pu en bénéficier remettent en cause les contreparties en termes de durée du travail, de salaire ou d'emploi, affaiblissant l'équilibre qui était alors recherché.

– **Options** : Avec un taux de chômage supérieur à 10 % et 3,5 millions de chômeurs pour la seule catégorie A, n'est-ce pas au contraire le moment de reposer la question de la réduction du temps de travail ?

– **Frédéric Lerais** : Comme le montre l'exemple de Smart, la décision de certaines entreprises est paradoxale : elles cherchent à augmenter le temps de travail alors même que les carnets de commandes ne permettent pas d'embaucher. Cela est assez difficile à argumenter d'un point de vue macroéconomique, quand on constate la situation du marché du travail et celle du chômage de masse. Augmenter la durée du travail dans ce contexte est assez incompréhensible. La baisse de la durée est au contraire un des leviers pour créer de l'emploi, c'est une manière d'enrichir la croissance en emplois, comme l'ont montré les 35 heures. Sous le gouvernement Fillon, on a vu, en effet, que l'incitation à faire davantage d'heures supplémentaires a été contreproductive du point de vue de l'emploi. Ainsi, dans cette période de croissance « molle », le débat sur la baisse du temps de travail peut être ouvert, sous l'angle du choix de société, tout en tirant un cer-



Frédéric Lerais

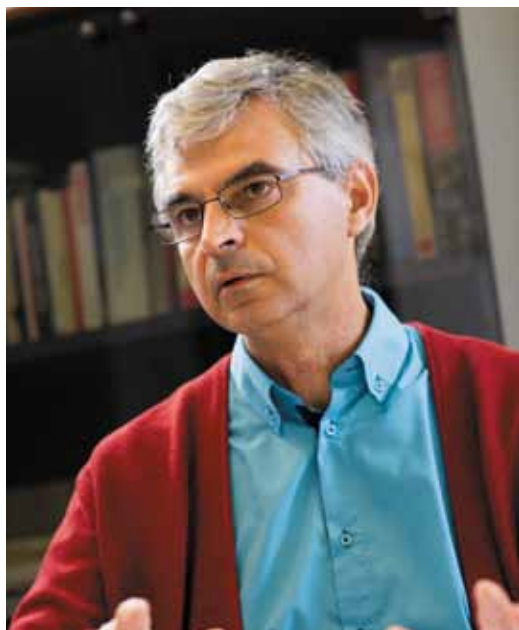
tain nombre de leçons des expériences de réduction du temps de travail. Ainsi, baisser la durée du travail d'une heure n'a pas beaucoup d'intérêt, comme l'a montré le passage aux 39 heures, car cela ne s'accompagne pas d'une modification profonde de l'organisation du travail. Or, aux cotés notamment des conditions de travail, c'est l'un des enjeux majeurs associé à la réduction du temps de travail.

– **Marie-Noëlle Lekouara** : Chez Altran aussi, la bataille sur la durée du travail est extrêmement difficile. Comme technicienne, j'ai commencé à travailler 42,5 heures par semaine : nous avons fait des débrayages et des mobilisations importantes pour obtenir une réduction de notre temps de travail, et nous avons réussi à l'abaisser jusqu'à 38,5 heures. Mais à partir du passage cadre, en 2002, et même avec les lois Aubry, mon temps de travail a augmenté. Il faut aussi ajouter que, dans d'autres entreprises, les salariés d'exécution ont obtenu moins de jours de Rtt que les autres catégories de salariés, car leurs temps d'habillage et de déshabillage ont été décomptés. La Cgt doit continuer à revendiquer une réduction du temps de travail à la fois pour des raisons économiques et sociales, la productivité française le permet.

– **Valérie Gonçalves** : Dans l'avenant proposé par la direction, ce n'est pas une réduction du temps de travail qui est en jeu mais une augmentation de sa durée. Cela ne peut pas être une réponse à l'intensification du travail observée depuis 1999, à l'enjeu de la lutte contre le chômage et l'apport, dans ce combat, d'une entreprise comme Edf, et à l'aspiration à mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Lors de nos rencontres avec les salariés, nous avons observé une tendance : le refus des forfaits jours par les jeunes embauchés qui ont connu des conditions très dégradées ailleurs mais aussi, comparativement aux hommes, par les femmes, essentiellement pour des raisons d'équilibre des différents temps de la vie. L'Ufict mines-énergie a d'ailleurs lancé un appel des femmes cadres en ce sens. La proposition de la direction d'accorder l'équivalent de 4,6% d'augmentation en cas d'acceptation des forfaits jours n'y a rien changé. Quant à l'emploi, le sujet a été très peu abordé, sauf pour refuser des engagements forts en la matière, au prétexte des embauches passées. Mais la réalité, là encore, est tout autre : à périmètre constant, il manque 4 500 emplois en 2013 par rapport à 1999.

– **Jean-Luc Molins** : Cela confirme les résultats des différents sondages Viavoice/

DANS TOUS
LES CAS, IL FAUDRA,
POUR CRÉER
DE L'EMPLOI,
ARTICULER
CETTE RÉVOLUTION
NUMÉRIQUE
À UNE RÉDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL.



Jean-Luc Molins



Marie-Noëlle Lekouara

Ugict-Cgt, notamment l'aspiration à mieux concilier vies professionnelle et privée qui arrive en tête chez les cadres (60%), mais aussi chez les professions techniques. On a bien un problème majeur de ce point de vue qui s'accroît avec l'utilisation des outils numériques.

La position de l'Ugict-Cgt est de revendiquer une négociation obligatoire d'un droit à la déconnexion de manière à encadrer l'utilisation de ces outils, avec un contrôle des institutions représentatives du personnel. A l'occasion des prochaines Rencontres d'Options, le 21 octobre prochain, nous allons rendre publiques des propositions concrètes dans quatre directions. D'abord en matière d'emploi, de temps de travail et de formation, la garantie de l'emploi dans la révolution numérique exigeant une réduction du temps de travail et un investissement dans la formation. Deuxièmement : la prise en compte de cette révolution dans la nécessaire mise en place d'un nouveau statut du travail salarié et d'une définition étendue de l'entreprise. Le troisième chapitre porte sur le temps de travail, le droit à la santé et le management. Une question cruciale : une étude épidémiologique internationale publiée cet été a ainsi montré la proportionnalité entre les atteintes à la santé, en particulier le risque d'Acc, et la durée du temps de travail. Dernière direction enfin : la nécessité de garanties sur les libertés. A cela, il faut ajouter deux autres initiatives : la demande, de la part de l'Ugict, d'une campagne européenne sur la réduction du temps de travail lors de la prochaine assemblée générale d'Eurocadres ; le lancement, en octobre, de la campagne confédérale sur la réduction du temps de travail. Il faut enfin insister sur les gains de productivité liés à l'essor du numérique. Un récent rapport a établi deux scénarios : leur utilisation pour supprimer des emplois, en particulier intermédiaires, 3 millions d'ici 2025 ; un investissement important en formation et reconversion professionnelle pour au contraire stabiliser le nombre d'emplois. Mais, dans tous les cas, il faudra, pour créer de l'emploi, articuler cette révolution numérique à une réduction du temps de travail. ◀

EURONEXT DEUX ENTITÉS, UN COMBAT COMMUN



THOMAS PADILLA / MAXPPP

CONTRE LE PLAN SOCIAL, LES SALARIÉS D'EURONEXT PARIS ET D'EURONEXT TECHNOLOGIES ONT UNI LEURS FORCES EN DÉPIT DE LEURS DIFFÉRENCES. ET ONT ENGRANGÉ UNE PREMIÈRE VICTOIRE.

En plein milieu de l'été, la Direccte d'Ile-de-France a refusé d'homologuer le plan social d'Euronext Paris (activité Bourse). Plan qui prévoyait la suppression d'une cinquantaine d'emplois et que combattait depuis des semaines l'intersyndicale Cfdt-Cgc-Cgt. Les motifs de cette décision sont simples : les catégories définies dans ce plan ne correspondent pas au code du travail. Aussi grave, des recrutements ont été effectués pendant le plan sans que son contenu n'en ait été modifié. Une victoire saluée aussitôt par l'intersyndicale de l'entreprise. Au début du mois, son homologue de la société sœur, Euronext Technologies (branche informatique), frappée elle aussi par un plan de même ampleur, n'a pas eu cette chance. Elle espérait que les juges fassent de même en reprenant, à la demande de leur avocat, les termes de la jurisprudence Fnac (voir encadré). Les magistrats se sont déclarés incompétents.

N'empêche. Le principal opérateur financier de la zone euro est obligé de revoir sa copie dans l'une, déjà, de ses filiales françaises. C'est une première victoire. Et, quoi qu'il advienne, une autre restera : la capacité dont les deux intersyndicales du groupe et, avec elles, ses 350 salariés, ont fait preuve pendant des semaines à

dépasser leurs différences pour mener ensemble le combat contre des suppressions d'emplois.

Ce n'était pas gagné. Rien, en effet, ne garantissait une telle unité, et certainement pas les réalités dans lesquelles les uns et les autres évoluent, qui, au contraire, auraient pu mener les salariés d'Euronext Paris et ceux d'Euronext Technologies à défendre, chacun de leur côté, leurs intérêts. A priori, en effet, tout les sépare. Les uns affichent, pour culture professionnelle, celle du monde de la banque et de la finance ; les autres, celle de l'ingénierie et de l'informatique. Ici, ce sont des financiers qui sont à l'œuvre ; là, des ingénieurs et des techniciens. Les premiers relèvent de la convention collective des sociétés financières, très avantageuse ; les autres de Syntec, l'une des plus faibles en matière de droits et garanties collectives. Et ainsi de suite.

Conditions de travail et rémunération : les points communs sont rares, jusqu'aux niveaux très disparates de rémunérations distribuées au titre de la participation – bien plus élevés chez Euronext Paris... Une disparité qui, il y a quelques années, avait fait capoter le projet porté par la Cgt d'Euronext Technologies de faire reconnaître l'unité économique et sociale existant entre ces deux structures.

Un taux de croissance de 9,6% en 2015

Seulement voilà. Depuis le début, témoigne Vincent Fortun, délégué syndical Cgt d'Euronext Technologies, « nous avons eu la conviction qu'avancer ensemble et en intersyndicale était notre seule chance d'espérer obtenir satisfaction sur la révision du plan, si ce n'est son annulation. Nous avons une Drh commune, des services achats, comptabilité communs. Et nous nous serions divisés ? » Chacun, en usant d'atouts spécifiques à leur environnement, a donc alimenté une stratégie collective, celle d'user de tous les moyens possibles pour éviter le plan social.

Dans un cas, le pari a permis d'obliger l'entreprise à réviser sa copie. Dans l'autre, il reste à la merci des juges. Qu'importe, « le combat continue », assure Vincent Fortun. Dans l'une et l'autre des deux entités touchées, l'explication qu'avance la direction pour justifier ses actes ne tient pas. Faire des économies ? Depuis 2014, le groupe Euronext affiche en France des résultats exceptionnels. Son taux de marge opérationnelle surpasse celui de ses rivaux directs. Il a atteint cette année l'objectif fixé pour 2016. La croissance du groupe au cours du premier trimestre 2015 a dépassé celle enregistrée à la même époque l'an dernier, déjà hors norme : 9,6% contre 9% il y a un an. De dispositif législatif pour empêcher des licenciements boursiers, les syndicats d'Euronext n'en disposent pas pour appuyer leur combat. Mais de capacités à inventer des moyens d'agir, oui. Leur Drh, consultant spécialiste des restructurations, n'a, jusque-là, pas eu la partie facile. Cela pourrait bien encore durer.

Martine HASSOUN

La jurisprudence Fnac

Parce que les risques psychosociaux doivent être évalués en amont de tout plan social, les juges de la cour d'appel de Paris ont suspendu, en décembre 2012, le plan social alors en cours dans les magasins Fnac. Un jugement qui a fait date en rappelant par ailleurs que l'évaluation des charges de travail doit prendre en compte les conditions de travail particulières des cadres régis par les conventions de forfait ; l'existence de ce dispositif ne pouvant en aucun cas justifier un accroissement démesuré de la charge de travail.

ARRCO-AGIRC VERS UN PARTAGE DE LA PÉNURIE?

LE MEDEF PROPOSE,
POUR TOUS,
DES RECULS
MASSIFS DES DROITS
À LA RETRAITE
COMPLÉMENTAIRE.

Après huit mois de négociations sur les retraites complémentaires, les partenaires sociaux doivent à nouveau se rencontrer le 16 octobre prochain, sans ce que l'on puisse dire si cette réunion sera la dernière ou pas. Et pour cause: «*Face au refus du Medef de mettre un euro de plus dans le financement de l'Arrco et de l'Agirc, les négociations se sont enlisées*», a expliqué lors d'une conférence de presse Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict-Cgt. En ajoutant: «*Dans une grande confidentialité, de manière technique et présentée comme "presque indolore", il continue de s'en tenir à un cortège de mesures d'austérité visant à réduire les droits des retraités et futurs retraités.*»

Ces mesures sont contenues dans le document de travail mis sur la table des négociations le 22 juin dernier. Pour en décrypter les conséquences concrètes sur l'évolution des droits à retraite, l'Ugict-Cgt a élaboré des cas types les prenant en compte, en s'appuyant sur les services techniques des régimes de retraite complémentaire. Le premier est relié à la proposition d'abattements dégressifs de 30%, 20% et 10% applicables à toutes les personnes qui liquideraient leur retraite complémentaire avant 65 ans. Résultat: pour un cadre dont le salaire annuel net est de 41 305 euros, la perte cumulée sur trois ans serait de 7 667 euros. A cela, il faut ajouter le gel des pensions, un mouvement entamé depuis 2014 mais qui pourrait se poursuivre en 2016, 2017 et 2018. Dans ce cas, une technicienne partie à la retraite en 2013, percevant chaque mois 249 euros de retraite Arrco

et 117 euros de retraite Agirc, aurait une perte cumulée de 392 euros sur cinq ans, soit l'équivalent d'un mois de retraites complémentaires.

L'Ugict-Cgt tire la sonnette d'alarme et mène le débat

Voilà pour les propositions dites « conjoncturelles ». Car il y a aussi des mesures plus structurelles, dont les conséquences, singulièrement pour les jeunes et les cadres, seraient également considérables. D'abord en agissant sur la valeur du point et le nombre de points acquis au cours de la carrière, ce que Marie-José Kotlicki a appelé un «*double effet de ciseaux*». Prenant le cas d'une jeune cadre débutant sa vie professionnelle à 23 ans avec 27 203 euros de salaire net, elle verrait sa retraite complémentaire amputée de 16%, lorsqu'elle pourra partir à 66 ans après 43 ans de cotisations. D'autres cas types sont proposés en lien avec le remplacement de l'Arrco et de l'Agirc par un régime unique de retraite complémentaire, à compter du 1^{er} janvier 2019. Avec au moins deux conséquences: la disparition de la garantie minimale de points qui permet aux cotisants de l'Agirc dont le salaire est inférieur au plafond de la Sécurité sociale de cumuler

120 points annuels; la disparition programmée du statut cadre, dont l'Agirc est un pilier. «*Dans les branches comme dans les entreprises, la voie serait alors ouverte à une renégociation des conventions collectives qui existent pour l'encadrement, avec l'objectif de faire baisser le prix du travail qualifié*», a souligné Marie-José Kotlicki, pour qui «*les négociations dépassent ainsi le seul périmètre des retraites complémentaires*».

Dans ce contexte, l'Ugict-Cgt a décidé d'amplifier sa campagne d'information des salariés et de mobilisation, à la fois « en ligne » (*) et sur le terrain, pour mieux faire connaître les enjeux de cette négociation et présenter ses propositions de financement (voir *Options* n° 606). Elle lance, aux côtés notamment de l'union régionale d'Ile-de-France, l'Urfir-Cgt, un appel au rassemblement le 16 octobre prochain, au moment de la prochaine séance de négociations. En mettant notamment ces deux chiffres en perspective: alors qu'il faut trouver 6,7 milliards euros en 2017 pour les retraites complémentaires, les entreprises percevront dans le même temps plus de 100 milliards d'euros d'aides, tous dispositifs confondus. ▶

Christine LABBE

(*) Voir le site dédié: <agirc.reference-syndicale.fr>.



UGICT

Calendrier

La prochaine commission exécutive de l'Ugict-Cgt se réunira le mercredi 22 octobre. Un conseil national aura lieu les 25 et 26 novembre.

• Congrès (1)

Le 5^e congrès de l'Ufict mines-énergie aura lieu du 5 au 8 octobre 2015 au Cap d'Agde, dans l'Hérault. En savoir plus sur : <www.energict-cgt.fr>.

• Congrès (2)

Le congrès de la fédération des sociétés d'études se déroulera du 5 au 9 octobre 2015 à Taglio, en Haute-Corse.

• Emploi

Le mercredi 7 octobre 2015, le Céreq (Centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications) organise la 4^e Biennale formation-emploi, à la Cité internationale universitaire de Paris. Parmi les thèmes programmés : quelle place pour les diplômés dans la construction conventionnelle des qualifications ? Connaître le programme complet sur : <www.cereq.fr>.

• Rencontres.

Les prochaines Rencontres d'Options, qui seront organisées le 21 octobre 2015, auront pour thème : « Révolution numérique : vers un nouveau modèle économique et social ? » Ces rencontres s'articuleront autour de deux tables rondes :
– Numérisation de l'industrie, des services et de la fonction publique : quelles transformations, quelles finalités ?
– Les ingénieurs, cadres et techniciens à l'ère du numérique : contributeurs « indépendants » ou nouveau statut du travail salarié ?

• 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, professeure 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 sciences politiques. En savoir plus sur <www.cgt.fr>, puis « 120 ans de la Cgt » et inscription obligatoire sur <ihs@cgt.fr> ou au 01 55 82 81 13.

Formation

• Retraites

Du 26 au 30 octobre 2015, l'Ugict-Cgt organise un stage sur les retraites et les conséquences des réformes intervenues depuis 1993, dans un contexte par ailleurs de poursuite des négociations Arco/Agirc. Ce stage aura lieu au centre Benoît-Frachon, à Courcelle-sur-Yvette (Essonne).

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>.

Fiscalité C'est à la fiscalité des ménages et des entreprises qu'est consacré le dernier numéro de la *Revue de l'Ofce* (Observatoire français des conjonctures économiques), sous la direction de Vincent Touzé et Henri Sterdyniak. Si l'essentiel de son contenu trouve son origine dans une conférence de consensus organisée sur le sujet par le Centre de recherche en économie de Sciences Po, il est complété par huit contributions destinées à approfondir le débat. Parmi elles : la taxation des entreprises et la compétitivité, la taxation écologique, la fiscalité des ménages et la réforme fiscale en France. *Revue de l'Ofce*, n° 139, juin 2015.

Genre La ville a-t-elle un « genre » ? Ou, dit autrement, à qui, des hommes ou des femmes, profite la ville « durable » ? Dans son dernier numéro, la revue *Travail, genre et société* montre que les projets urbains et les transformations de la ville qui en résultent ne sont pas neutres du point de vue des inégalités entre les hommes et les femmes. Pénalisation du trafic automobile intra-urbain, encouragement au covoiturage ou à l'utilisation des deux-roues... A partir notamment d'une étude menée sur l'agglomération urbaine de Bordeaux, elle nous invite à ouvrir le débat. « Le genre, la ville », revue *Travail, genre et société*, n° 33, 2015.

Université Si être diplômé reste le meilleur rempart contre le chômage, un quart des étudiants sortent du premier cycle universitaire sans aucun diplôme. Partant de ce constat édifiant, l'équipe de la revue *Regards croisés sur l'économie* propose un état des lieux et une analyse des nouveaux enjeux de l'enseignement supérieur, en abordant de multiples questions : comment aider les nouveaux bacheliers à mieux choisir leur orientation ? comment lutter contre le décrochage universitaire ? comment financer l'enseignement supérieur ?... « L'université désorientée ? », *Regards croisés sur l'économie*, n° 16, septembre 2015.

Migrations La menace de catastrophes plus fréquentes et la perspective d'une élévation du niveau de la mer font craindre un important mouvement de migrations environnementales et climatiques. Mais est-on capable de le mesurer ? Un récent numéro de la revue de l'Ined (Institut national d'études démographiques), *Population et Sociétés*, rappelle avant tout que les facteurs de migrations sont complexes et multiples, combinant des dimensions économiques, sociales et même symboliques. Ce qui rend malaisé la distinction, parmi l'ensemble des migrations, de celles qui sont principalement environnementales. *Population et Sociétés*, n° 522, mai 2015.

ENQUÊTE LA DÉFENSE: RETOUR SUR OPINIONS...

LE 17 JUIN DERNIER, L'UGICT ET LA CGT RASSEMBLAIENT PLUS D'UN MILLIER DE CADRES ET SALARIÉS QUALIFIÉS SUR LA DALLE DE LA DÉFENSE. UN SUCCÈS AU CONTENU VALIDÉ PAR «L'OPINION CADRES», SONDAGE À L'APPUI.



NICOLAS MARQUES / KR IMAGES PRESSE

Le ressenti des cadres, leurs attentes, constituent en effet des bases solides de rencontres, de débats, d'organisation collective.

Le lieu ne devait rien au hasard : la plus grande concentration de cadres en Europe, lieu stratégique du déploiement des multinationales, banques et industries, est aussi, et peut-être d'abord, un lieu de travail. Une journée durant, les femmes et les hommes qui y travaillent quotidiennement ont ainsi pu échanger, débattre, se renseigner, établir des premiers contacts avec les militants syndicaux et *Options* en a rendu compte dans sa livraison de juin dernier. Cette journée avait été préparée par de nombreuses rencontres et réunions en régions

ainsi que par un travail statistique sous forme d'un sondage Viavoice portant sur les aspirations des cadres et des salariés ayant des responsabilités, et confrontés à des organisations et stratégies managériales malmenant le travail qualifié.

Sondage: les constituants identifiés d'un malaise profond

De fait, les réponses au sondage attestent de l'existence d'un malaise profond chez les cadres ; profond mais en rien mystérieux. Les résultats qui ressortent des réponses formulées sont en effet clairs

et largement convergents. Ils méritent donc qu'on y revienne, moins pour s'en féliciter que pour réfléchir à la poursuite d'une élaboration revendicative permettant de déboucher sur des réponses en phase avec ces aspirations, telles qu'exprimées par les salariés. Le champ balayé est d'ailleurs immense puisqu'il couvre les pratiques managériales, les charges de travail en hausse, le sentiment de ne pas être associés aux choix stratégiques de l'employeur...

Sur toutes ces questions, le ressenti des cadres, leurs attentes, constituent en ...

Il faudra bien en arriver à des ruptures fortes dans le management actuel, et à l'exercice de droits nouveaux « de refus et de proposition alternative ».

... effet des bases solides de rencontres, de débats, d'organisation collective qui vont bien au-delà du seul rassemblement du 17 juin. A condition, évidemment, de partir des questions posées pour ce qu'elles sont, dans les termes mêmes où les formulent celles et ceux qui se sont inscrits dans un dialogue avec le syndicalisme. Tout commence avec le travail, lieu même du déploiement de l'expertise, du savoir et de la qualification; lieu également de la cristallisation de la reconnaissance, de l'évaluation sociale.

Dégradation de la reconnaissance professionnelle, crise éthique

Les résultats attestent d'une montée réelle d'un sentiment de dégradation de la reconnaissance professionnelle et du management, celui-ci exprimant celle-là. Pour le dire simplement: les cadres estiment qu'ils ne sont pas payés pour ce qu'ils font réellement; de fait, ils jugent leur niveau de rémunération en inadéquation avec leur implication (56%), leur charge de travail (54%), leur temps de travail (54%), leur qualification (46%), leurs responsabilités (46%). Il n'est pas étonnant, à partir d'un constat aussi massif de déni social et professionnel, que les outils d'évaluation, et singulièrement l'évaluation individuelle, soient discrédités; 65% lui reprochent d'être fondée sur de mauvais critères et 59% jugent qu'elle manque de transparence. Ce qui conduit un cadre sur deux à estimer que le management – dont ils sont à la fois sujets et objets – se détériore. Cette détérioration est dynamique et entache plus largement les relations de travail et plus encore, le sens du travail tel qu'il est mis en perspective. C'est ainsi que 55% des cadres considèrent que les choix et pratiques de leur administration ou entreprise entrent en conflit avec leur éthique professionnelle. Cette divergence croissante met en cause la capacité des directions d'entreprise à faire partager leurs choix essentiels puisque 73% des cadres – soit trois sur quatre – ne se sentent pas associés aux choix stratégiques de leur entreprise. Ce chiffre est à ce point élevé qu'il faut exclure l'idée qu'on serait confronté à un déficit de communication. Il y a bel et bien un refus de suivi, un



NICOLAS MARQUES / KR IMAGES PRESSE

refus d'adhésion, un phénomène que la publicité a résumé d'une phrase devenue célèbre: « Décidément, nous n'avons pas les mêmes valeurs. »

Ce sentiment global de dévalorisation sociale a évidemment un rapport étroit avec les conditions réelles et concrètes de la mise au travail des cadres, conditions qui sont marquées par l'intensification des charges, qu'elle soit quantitative ou qualitative. Ils sont 65% à se plaindre de cette intensification, 50% d'entre eux pointant sans ambages l'augmentation de leur temps de travail. Le temps de travail moyen déclaré est en effet de 44,6 heures et 56% des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos. La responsabilité de l'usage des nouvelles technologies est à cet égard clairement identifiée puisque trois cadres sur quatre avouent en faire usage pour raisons professionnelles en dehors de leurs heures de travail, 58% estimant que cette activité empiète sur leur vie privée.

Le refus du « toujours plus et moins bien »

Ce panorama des problèmes dessine en creux celui des aspirations. De façon très logique, il en émerge trois aspirations prioritaires: en tête vient l'équilibre entre la vie privée et professionnelle (67%), pour 68,9% des hommes et 65,6% des femmes. Une thématique qui fonde durablement la revendication formulée

par l'Ugict d'un droit à la déconnexion. La qualité de vie au travail vient derrière (51%), pour 57,9% des femmes et 46,4% des hommes, ce qui renvoie tout à la fois à une plus grande clarté sur les objectifs, les stratégies et à une rupture avec un management fondé sur le stress, voire la peur. Enfin, la question salariale (50%), pour 48,3% des femmes et 51,5% des hommes synthétise et relie entre eux les enjeux de qualité de vie, avec le pouvoir d'achat, de reconnaissance de ce que la qualification implique de qualité et de responsabilité.

Ce bilan critique, signal d'alarme sur le niveau d'engagement dans le travail et de réenchantement de l'entreprise résulte évidemment de ce qu'un ouvrage récent, *le Silence des cadres*, paru aux éditions Vuibert⁽¹⁾ sous la signature de Denis Monneuse, qualifie de « *négaration contre-productive du rôle contributif et de l'expertise des cadres* ». Le phénomène a donc atteint un niveau d'évidence tel qu'il est attesté bien au-delà des cercles syndicaux. Reste que le mutisme, voire l'autisme des directions d'entreprise, tant publiques que privées, demeure monnaie courante. Il faudra bien, pourtant, en arriver à des ruptures fortes dans le management actuel, et à l'exercice de droits nouveaux « de refus et de proposition alternative » que l'Ugict met en avant. Car il n'y a pas d'avenir dans l'alternative mortifère qui consiste pour les cadres à se soumettre ou se démettre.

(1) *Le Silence des cadres – Enquête sur un malaise*, par Denis Monneuse, Vuibert, 2014, 19 euros.

Fonction publique territoriale

Création d'une indemnité de mobilité

Un article du code général des collectivités territoriales définit, pour les agents territoriaux, les conditions et le montant du versement d'une indemnité en cas de mobilité due à une réorganisation de collectivités.

Edoardo MARQUÈS

L'article L 5111-7 du code général des collectivités territoriales (Cgct), inscrit dans la partie « Coopération locale », assure aux agents territoriaux (fonctionnaires et non-titulaires de droit public) changeant d'employeur du fait d'un transfert suite à « une réorganisation » (fusion d'intercommunalités, transfert vers une métropole, fusion de régions...) la conservation de leurs avantages sociaux (mutuelle...) et indemnitaires. L'article prévoit, le cas échéant, le versement d'une indemnité de mobilité. Le décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015 prévoit les conditions d'attribution de cette indemnité. Il est complété par le décret n° 2015-934 du 30 juillet 2015 qui en fixe les plafonds. Ces deux décrets ont été publiés au *Journal officiel* du 31 juillet 2015. Cette indemnité est censée accompagner les mobilités géographiques contraintes entre collectivités territoriales ou entre collectivités territoriales et établissements publics.

I. LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITÉ

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil, après avis du comité technique, peut attribuer une indemnité de mobilité aux fonctionnaires et agents non titulaires de droit public, dès lors qu'en raison du changement d'employeur découlant d'une réorganisation mentionnée à l'article L. 5111-7 du Cgct, précité, ou de toute autre réorganisation territoriale renvoyant à ces dispositions, ils sont contraints à un changement de leur lieu de travail, entraînant un allongement de la distance entre leur résidence familiale et leur nouveau lieu de travail (article 1^{er} du décret n° 2015-933). L'allongement de la distance entre la résidence et le nouveau lieu de travail de l'agent doit correspondre à la différence kilométrique constatée d'après l'itinéraire le plus court par la route entre, d'une part, la résidence familiale et l'ancien lieu de travail et, d'autre part, la résidence familiale et le nouveau lieu de travail (article 2 du décret n° 2015-933). On notera que

cette disposition ne mentionne pas la « résidence administrative », mais celui de « nouveau lieu de travail ». C'est donc cette distance concrète qui est prise en compte. Il revient à l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil de déterminer les montants de l'indemnité de mobilité en fonction du changement ou non de la résidence de l'agent et selon les critères définis ci-dessous (article 3 du décret 2015-933). L'indemnité de mobilité doit être versée au plus tard dans l'année qui suit l'affectation de l'agent sur son nouveau lieu de travail. Si le bénéficiaire de cette indemnité quitte volontairement son nouveau lieu de travail avant l'expiration d'un délai, après avis du comité technique, déterminé par l'employeur, celui-ci devra demander le remboursement de ladite indemnité. Ce délai ne peut être supérieur à douze mois suivant l'affectation de l'agent sur son nouveau lieu de travail. Deux cas sont à prendre en considération.

A. Lorsque l'agent ne change pas de résidence familiale, le montant de l'indemnité de mobilité est fixé en fonction de l'allongement de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail de l'agent (article 4 du décret n° 2015-933). Cependant, l'indemnité de mobilité ne peut pas être attribuée : à l'agent percevant des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence familiale et son lieu de travail ; à l'agent bénéficiant d'un logement de fonction et qui ne supporte aucuns frais de transport pour se rendre sur son lieu de travail ; à l'agent bénéficiant d'un véhicule de fonction ; à l'agent bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre son domicile et son lieu de travail ; à l'agent transporté gratuitement par son employeur.

B. Lorsque l'agent change de résidence familiale à l'occasion du changement de lieu de travail et sous réserve que le trajet aller-retour entre la résidence familiale initiale et le nouveau lieu de travail soit allongé d'une distance égale ou supérieure à 90 km, le montant de l'indemnité de

mobilité est fixé en fonction de la composition de la famille et de la perte éventuelle d'emploi du conjoint (article 5 du décret n° 2015-933).

II. DÉFINITION DES PLAFONDS DE L'INDEMNITÉ

Ce sont les dispositions du décret n° 2015-934 du 30 juillet 2015 qui fixent les plafonds de l'indemnité de mobilité.

A. Pour les agents qui changent de lieu de travail sans changer de résidence familiale, les plafonds de l'indemnité de mobilité qui peut leur être versée sont fixés par l'article 2 du décret n° 2015-934, ainsi qu'il suit : aucune indemnité n'est due lorsque l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est inférieur à 20 km ; si l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est égal ou supérieur à 20 km et inférieur à 40 km : 1 600 euros ; si l'allongement de la distance aller-retour est égal ou supérieur à 40 km et inférieur à 60 km : 2 700 euros ; si l'allongement de la distance aller-retour est égal ou supérieur à 60 km et inférieur à 90 km : 3 800 euros ; si l'allongement de la distance aller-retour est égal ou supérieur à 90 km : 6 000 euros.

B. Pour les agents qui changent de résidence familiale à l'occasion du changement de lieu de travail, sous réserve que le trajet aller-retour entre la résidence familiale initiale et le nouveau lieu de travail soit allongé d'une distance égale ou supérieure à 90 km, les plafonds de l'indemnité de mobilité qui peut leur être versée sont fixés par l'article 3 du décret n° 2015-934 ainsi qu'il suit : agent sans enfant : 6 000 euros ; agent ayant un ou deux enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales : 8 000 euros ; agent ayant au moins trois enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales : 10 000 euros ; agent ayant au plus trois enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales et dont le changement de résidence familiale entraîne la perte d'emploi de son conjoint : 12 000 euros ; agent ayant plus de trois enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales et dont le changement de résidence familiale entraîne la perte d'emploi de son conjoint : 15 000 euros. ◀

droits

Égalité hommes-femmes

Loi sur le dialogue social et les discriminations dans l'emploi (1^{er} volet)

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi contient quelques dispositions intéressant la lutte contre les discriminations dans l'emploi. Le projet de loi prétendait réduire les droits pour agir contre les discriminations à l'égard des femmes, mais la mobilisation a permis le rétablissement d'une partie de ces droits; cependant, des dispositions générales de la loi (regroupement des Irp, dissolution du Chsct...) vont affecter tous les salariés et d'autres dispositions (participation des suppléants aux réunions...) vont davantage pénaliser les femmes.

Michel CHAPUIS

DISCRIMINATIONS À L'ÉGARD DES FEMMES DANS L'EMPLOI ET LE TRAVAIL

* *Interdiction du sexisme*

«Art. L. 1142-2-1. – Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

* *Négociations collectives*

«Art. L. 2242-8. – La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

(...) 2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois.»

Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 1° bis de l'article L. 2323-8 :

«Diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.»

«En l'absence d'accord prévoyant ces mesures, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et

opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site Internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

En l'absence d'accord prévoyant ces mesures, la négociation annuelle sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.»

En cas d'accord: «Art. L. 2242-5. – La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :

(...) 4° Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.»

«Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts.»

* *Conciliation des temps et égalité d'accès des femmes aux activités syndicales*

Art. L. 2141-5.: «Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.»

* **Modification de la périodicité des négociations**

Art. L. 2242-20. : dans les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plan d'action, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord d'entreprise signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections de titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, peut modifier la périodicité de chacune des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale.

Dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs (définie au 1° de l'article L. 2242-5), une organisation signataire peut, au cours de la période fixée par l'accord, formuler la demande que cette négociation soit engagée. L'employeur y fait droit sans délai.

Cet accord peut adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

Lorsqu'un accord modifie la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle (définie au 2° de l'article L. 2242-8), l'entreprise remplit l'obligation prévue à l'article L. 2242-9 pendant la durée prévue par l'accord.

* **Consultation du comité d'entreprise**

«Art. L. 2323-17. – En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15 (consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise), l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise :

(...) 2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise (mentionnés au 1° bis de l'article L. 2323-8), ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

(...) 5° Les informations sur la durée du travail, portant sur :

(...) c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;

d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale.

* **Élections professionnelles (article 7 de la loi) – Représentation équilibrée des femmes et des hommes (Art. L. 2314-24-1 – DP et Art. L. 2324-22-1 – CE et suivants)**

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

«Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Le présent article s'applique à la liste des délégués titulaires et à la liste des délégués suppléants.»

(«La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.»)

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

(«La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.»)

Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

* **Administrateurs représentant les salariés – Élection (article 10 de la loi)**

L'élection des administrateurs représentant les salariés respecte la parité. Lorsque deux administrateurs sont désignés, le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise désigne une femme et un homme.

* **Désignation des conseillers aux prud'hommes (article 8 de la loi)**

Le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance les dispositions relevant du domaine de la loi prévoyant la désignation des conseillers aux prud'hommes. Ces dispositions déterminent les modalités d'établissement de la liste de candidats « qui, pour chaque conseil et chaque organisation, doit comporter un nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement ».

(La loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'homaux est complétée.)

PARIS/EXPOSITION

LA « BEAUTÉ CONGO » SOUS TOUTES SES FACES



Moke, Sans titre (détail), non daté, collection privée.

La Fondation Cartier se met à l'heure torride des artistes de la République démocratique du Congo (Rdc), dont la capitale, Kinshasa, de jour comme de nuit, vibre d'une vie intense, malgré les lourdes séquelles du colonialisme (le pays n'a-t-il pas appartenu en propre au roi des Belges ?), le dénuement de masse et les méfaits des seigneurs de guerre successifs. André Magnin, commissaire de l'exposition, parle d'« *un art sans théorie ni exégèse* ». Ce vaste panorama de quatre-vingt-dix ans d'art moderne et contemporain s'intitule *Beauté Congo 1926-2015 Congo Kitoko*. Dès la fin des années 1920, l'administrateur belge Georges Thiry fournit papiers et aquarelles à Albert Lubaki et sa femme Antoinette, auteurs de décorations de cases. Il fera de même avec Djilatendo. Ces trois-là glorifient la nature, la vie quotidienne, les fables. Après la Seconde Guerre mondiale, Pierre Romain-Desfossés fonde à Elisabethville l'atelier du Hangar, où se formeront les talents percutants de Bela, Mwenze Kibwanga et Pilipili Mulongoy. En 1978, à Kinshasa, l'exposition *Art partout* révèle Chéri Samba, Chéri Chérin et Moke, maîtres d'une figuration colorée qui s'inspire d'événements politiques et sociaux qui parlent à tout le peuple, tandis qu'avec les mêmes objectifs Papa Mfumu'eto 1^{er} s'illustre dans la bande dessinée. De nos jours, JP Mika et Monsengo Shula perpétuent ce courant à l'échelle de l'actualité mondiale. Les années 1980 voient l'apparition de deux sculpteurs, Bodys Isek Kingelez et Rigobert Nimi, qui conçoivent des maquettes d'architecture utopique. Pathy Tshindele et Kura Shomali complètent de nos jours ce large éventail d'un art infiniment singulier, dans lequel la musique et le cinéma n'ont pas la part maudite.

Antoine SARRAZIN

• JUSQU'AU 15 NOVEMBRE, 261, BOULEVARD RASPAIL, 75014 PARIS.

CHAILLOT/DESNOS HISTOIRE D'AMOUR AVEC UN FANTÔME

Philippe Soupault, son camarade en surréalisme, a défini Robert Desnos (1900-1945) comme « *l'homme le plus passionné que j'aie jamais rencontré* ». C'est aussi l'avis de Gabriel Dufay, qui met en scène et joue d'après le poète (mort du typhus au camp de concentration de Terezín) le spectacle intitulé *Journal d'une apparition*, dans lequel il partage le plateau avec la comédienne Pauline Masson et Antoine Bataille (piano). Gabriel Dufay part de l'histoire d'amour fou éprouvé par Desnos dans les années 1920 pour la chanteuse de cabaret Yvonne George; amour non partagé, mais qui ne cessera de le hanter jusque dans le rêve, quand bien même plus tard l'autre femme de sa vie sera Youki Foujita. Parfois, dans ses écrits, les deux figures se confondent. Gabriel Dufay rend ainsi hommage au poète de l'amour et des fantômes, dans un entre-deux flottant où coexistent le songe et la réalité.

• AU THÉÂTRE NATIONAL DE CHAILLOT, DU 2 AU 17 OCTOBRE, TÉL. RENS. : 01 53 65 30 00, <WWW.THEATRE-CHAILLOT.FR >.

SORTIES FILMS

Much Loved

NABIL AYOUCHE (MAROC, FRANCE)
Interdit dans son pays pour « *atteinte flagrante à l'image du royaume* », ce film, pudique malgré son thème – le portrait de quatre jeunes femmes prostituées à Marrakech –, vaut d'abord par son poids d'humanité. Chaque personnage, homme ou femme, y est confronté à ses peurs et contradictions issues de sa réalité sociale.

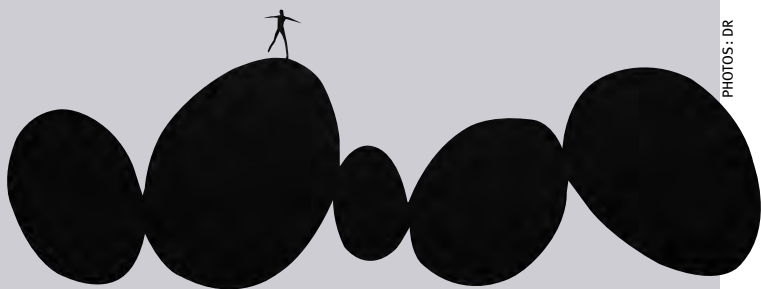
The Program

STEPHEN FREARS (R.-U., FRANCE)
Le réalisateur britannique et son scénariste John Hodge (on leur doit *Trainspotting*, fameux film sur l'univers de la drogue) s'attaquent à la sulfureuse figure du cycliste Lance Armstrong, robot sportif étasunien programmé pour gagner. Ils le font sans jamais noircir le tableau ou chercher des excuses, laissant intact le caractère forcément ambigu du personnage, dont le double réel se payait le luxe, en juillet, de courir en France en marge du Tour.

Marguerite

XAVIER GIANNOLI (FRANCE)
Dans le Paris des années 1920, une femme riche et passionnée d'opéra chante affreusement faux sans s'en apercevoir... Catherine Frot prête ses traits et son sens de l'humour à cette héroïne malheureuse, à laquelle finalement on s'attache, à cause de son aveuglement même.

GALERIE INSULA/SCULPTURES QUAND L'HOMME DE SADKO S'ÉLANCE DANS LE GRAND UNIVERS

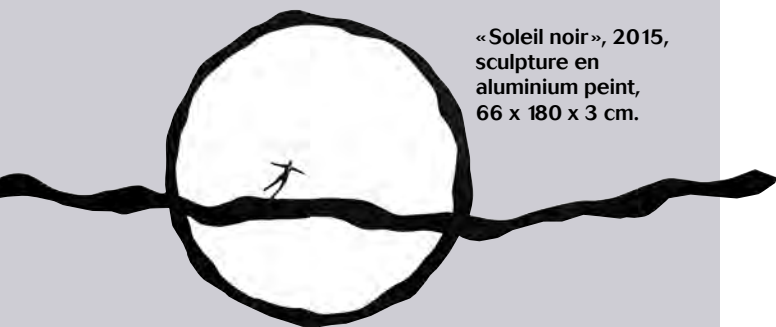


« La Course aux nuages », 2014,
sculpture en aluminium peint, 32 x 83 x 4 cm.

Né à Paris de parents russes, Sadko se définit logiquement comme un « Russe de Paris ». Cela ne l'empêche pas de retourner souvent sur la terre des siens, comme dans d'autres pays où il expose fréquemment. Le Musée russe de Saint-Petersbourg a récemment acquis quatre de ses sculptures, tout comme le musée de l'Ermitage a intégré deux de ses broches-sculptures dans ses collections. La galerie Insula accueille en ce moment ses dernières productions, où l'on découvre volontiers, à côté d'œuvres déjà familières, inspirées de formes végétales au graphisme délicat, une quête artistique nouvelle, à partir de compositions murales découpées dans le métal. Le dessin y domine parfois, comme dans ses précédents travaux, tandis qu'ailleurs s'organisent des surfaces planes comme autant de comètes librement réunies. On songe alors à une musique des sphères. L'homme de Sadko, minuscule au regard du grand tout, n'est jamais absent de cet univers en trois dimensions. Il prend son élan, cherche l'envol (Icare n'est pas loin), s'élanche aux confins de l'espace vide, en une sorte d'inlassable danse métaphysique.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 31 OCTOBRE, GALERIE INSULA, 24, RUE DES GRANDS AUGUSTINS, 75006 PARIS, TÉL. : 01.71.97.69.57, <CONTACT@GALERIE-INSULA.COM>, <WWW.GALERIE-INSULA.COM>.



« Soleil noir », 2015,
sculpture en aluminium peint,
66 x 180 x 3 cm.

PHOTOS : DR



SUCCESSION PICASSO 2014, RMN-GRAND PALAIS (MUSÉE NATIONAL PICASSO-PARIS)/REINE-GABRIEL OJEDA.

Pablo Picasso, « Figures au bord de la mer », 1931,
coll. musée national Picasso-Paris

TOULOUSE/PICASSO HORIZON MYTHOLOGIQUE

L'exposition *Picasso, horizon mythologique* rassemble autour du rideau de scène du *14 Juillet* de Romain Rolland peint par Picasso en 1936, une trentaine d'œuvres du maître (peintures, dessins, sculptures), pour la plupart réalisées dans les années 1920 et 1930.

• JUSQU'AU 31 JANVIER 2016, AUX ABATTOIRS, 76, ALLÉES CHARLES-DE-FITTE, 31300 TOULOUSE.

THÉÂTRE/STRINDBERG MAIS QUI EST LE PÈRE ?

Le cinéaste Arnaud Desplechin, à la demande d'Eric Ruf, administrateur général de la Comédie-Française, monte la pièce d'August Strindberg (1849-1912), *Père*, dans la traduction du suédois effectuée par Arthur Adamov (l'Arche éditeur). La distribution compte Martine Chevallier, Thierry Hancisse, Anne Kessler, Alexandre Pavloff, Michel Vuillermoz, Pierre Louis-Calixte, Claire de La Rüe du Can. La pièce met en jeu le soupçon terrible qui ronge le Capitaine, lancé dans un perpétuel « combat des cerveaux » avec sa femme, Laura, sur sa paternité. Est-il bien le géniteur de Bertha, leur fille ? C'était bien avant la découverte de l'Adn et c'est toujours un drame bouleversant, dont la dernière mise en scène au Français remonte à vingt-quatre ans.

• SALLE RICHELIEU, PLACE COLETTE, 75001 PARIS, EN ALTERNANCE JUSQU'AU 4 JANVIER 2016, TÉL. RÉ. : 01 44 58 15 15, <WWW.COMEDIE-FRANÇAISE.FR>.

CRÉTEIL/MUSIQUE SUR LA RIVIÈRE NOIRE

Couronné meilleur album de musiques du monde aux dernières Victoires de la musique, *Rivière noire*, fruit du trio constitué par Orlando Morais (chant et composition), Pascal Danae (chant et guitare) et Jean Lamoot (basse et réalisation artistique), fera l'objet d'un concert le samedi 7 novembre à la Maison des arts de Créteil. « *Nous sommes partis enregistrer au Mali, à Bamako*, disent-ils, *au mythique studio Moffou. Là-bas nous avons ri, nous avons pleuré lorsque les voix de Bako Dagnon et Kassé Mady ont fait résonner quelque chose en nous de profondément enfoui aux confins de l'âme.* » « *Il nous a donc fallu*, précisent-ils, *remonter la rivière qui mène à nos origines, à l'Afrique.* »

• LE SAMEDI 7 NOVEMBRE, PLACE SALVADOR-ALLENDE, 94000 CRÉTEIL, TÉL. LOC. : 01 45 13 19 19.

SAINT-PAUL-DE-VENCE/EXPOSITION

GÉRARD GAROUSTE EN CHEMIN HORS DES SENTIERS BATTUS

UN VASTE PANORAMA DE LA PRODUCTION DE CET ARTISTE À L'IMAGINAIRE INÉPUISABLE, POURTANT TOUJOURS GREFFÉ SUR LE CONCRET, EST MONTRÉ À LA FONDATION MAEGHT, QUI MET LES PETITS PLATS DANS LES GRANDS POUR CÉLÉBRER CELUI QUI CHERCHE SANS TRÊVE « DE QUOI NOUS SOMMES FAITS »⁽¹⁾.

La Fondation Maeght, incluse dans l'écrin d'exception conçu par l'architecte catalan Josep Lluís Sert, propose en ce moment de découvrir, sous le titre *En chemin*, un ensemble de quelque quatre-vingts peintures, sculptures et dessins de Gérard Garouste, dont des œuvres inédites. L'opportunité est ainsi offerte d'en avoir le cœur net sur la pratique de cet artiste (né en 1946), qui depuis sa sortie de l'école des Beaux-Arts de Paris en 1967 ne cesse d'être en mouvement tout en demeurant infiniment reconnaissable. « *Je mets en scène des histoires, dit-il, la peinture les fait ensuite voyager, elle les dépose sur d'autres rétines que la mienne, réveille d'autres mémoires, d'autres morts, d'autres questions. Sa destinée est d'être regardée, de résonner, de s'émanciper, de s'éloigner du sujet dont elle est issue.* » De fait, la manifestation, ordonnée par Olivier Kaepelin, directeur de la Fondation, met en jeu un univers à nul autre pareil, peuplé de figures volontiers placées en postures d'énigmes, élaborées à partir de fables, de séquences mythologiques, de sentences bibliques, de rêves, voire de cauchemars. Le tout frappe par la vitalité d'un imaginaire infiniment libre, servi par un tour de main rompu au métier classique confinant au baroque, dès lors que l'on n'oublie pas que ce dernier, à tout prendre, naît de la lyre classique tendue jusqu'à se rompre.

La diversité des thèmes abordés est proprement fascinante. On est en droit de supposer que cela tient à un esprit en constant état de surchauffe. Dans son livre



COURTESY GALERIE DANIEL TEMPLON, PARIS. PHOTO BERTRAND HUET/TUTTI. ADAGP PARIS 2015.

«Le Chat de Schrödinger», 2015, huile sur toile, 81 x 65 cm, galerie Daniel Templon, Paris/Bruxelles.

(1) Jusqu'au 29 novembre, à la Fondation Maeght, 623, chemin des Gardettes, 06570 Saint-Paul-de-Vence, <www.fondation-maeght.com>, tél. : 04 93 32 81 63.



▲ «Shamir», 2005, huile sur toile, 200 x 260 cm, galerie Daniel Templon, Paris/Bruxelles.

«Jeu de malin», 2010, ► gouache sur papier, 123 x 103 cm, collection particulière.

l'Intranquille – Autoportrait d'un fils, d'un peintre, d'un fou (paru en 2009 aux éditions l'Iconoclaste), Gérard Garouste, revenant sur son histoire de famille (un père violemment antisémite et affairiste durant la guerre) et sa lutte contre de forts troubles psychiques, s'explique en ces termes : «*J'ai forgé des résistances et des abris. Je sais désertier le réel quand il est trop dur, je me laisse happer par mes idées, mes histoires. Je rentre en moi et, ce faisant, j'ai trouvé au plus profond de moi des choses que je pense universelles.*»

«La tête se relâche, je vis la peinture au premier degré»

Il connaît l'histoire de la peinture sur le bout des doigts, ses huiles sur toile en témoignent à l'envi. Il y a dans son art une permanente allégresse, en clair une jouissance visible, quand bien même l'argument du tableau serait d'humeur



« J'ai forgé des résistances et des abris. Je sais désertier le réel quand il est trop dur, je me laisse happer par mes idées, mes histoires. Je rentre en moi... »

sombre. Cet anxieux, qui dessine depuis l'enfance, dissout ce qui le hante dans la fête de peindre. «*Quand je peins, affirme-t-il, c'est comme si mes mains décidaient, j'aime ce moment où il n'y a plus qu'elles, la tête se relâche. Je vis la peinture au premier degré, comme une matière, une chimie, une alchimie.*» D'aucuns diraient à bon droit que c'est là obéir à la dictée de l'inconscient, qui chez Garouste est fertile à profusion. Il n'est que de voir ses autoportraits aux postures ô combien insolites dans lesquelles il se figure, par exemple, dans *Epaule fils d'âne* (2005, huile sur toile, 146 x 114 cm, collection particulière, Monaco), dans *Tour de passe-passe (autoportrait)* (92 x 130 cm, collection particulière, Lyon), ou encore, parmi tant d'autres œuvres, dans *le Masque de chien* (2002, 92 x 73 cm, Centre national des arts plastiques). Jeux de miroirs, anamorphoses, associations d'images et d'idées peintes, corps volants, en lévitation à la verticale, chutes tête en bas ; cet art n'hésite jamais à faire bondir l'imaginaire hors du sens commun, le tout étant toujours merveilleusement brossé suivant les canons de l'âge classique.

Le parcours de l'exposition produit de la sorte l'inventaire méticuleux d'un homme, d'un artiste qui se connaît jusque dans

«Dérive»,
2010,
huile sur toile,
114 x 195 cm,
collection
particulière.



COURTESY GALERIE DANIEL TEMPLON, PARIS - PHOTO BERTRAND HUE/TUTTI, ADAGP PARIS 2015.

**Il y a dans son art
une permanente
allégresse, en clair
une jouissance
visible, quand bien
même l'argument
du tableau serait
d'humeur sombre.**

... ses excès de «fantasy»; ce mot anglais issu du français que nous traduisons par «imagination», laquelle, nous disait Blaise Pascal, est bel et bien «la folle du logis». La grande littérature, à égalité avec les maîtres anciens cités ici et là sur sa palette, lui est une source fréquente d'inspiration, qu'il s'agisse de *Don Quichotte* de Cervantes, du *Gargantua* de Rabelais, de la *Divine comédie* de Dante ou du *Faust* de Goethe, tout comme il s'attaque à des textes du poète Edmond Jabès et au Talmud, dont il tire des représentations vertigineuses (voir son *Isaïe d'Issenheim*, 2002, huile sur toile, diptyque, 260 x 410 cm, collection Marc et Martine Jardinier). De son propre aveu, l'espace métaphysique ainsi créé à partir de textes sacrés n'a pas pour fin l'exégèse, mais lui permet de «démonter» toute manipulation religieuse ou familiale. «Si je peins armé des textes qui ont irrigué les siècles, explique-t-il, fabriqué la pensée de nos aïeux et conditionné la nôtre à notre insu, si je fais de la peinture à l'huile (...), c'est pour regarder en nous, révéler notre culture, notre pensée dominante, notre inconscient. Je veux être le ver dans le fruit.» Il y va clairement d'une interrogation sans fin d'ordre métaphysique. C'est qu'il peint pour aider à comprendre, lui-même d'abord, sans doute, et ses frères humains dont il ne s'abstrait pas. Il explique cela ainsi: «Ce qui m'intéresse, c'est de chercher de quoi nous sommes faits, de tenter de décrypter de quels symboles les images sont porteuses, où réside leur puissance et comment j'en use. C'est la raison pour laquelle j'ai voulu étudier les mythes. C'est ce que je recherche aussi au travers des portraits.»

Et il ajoute, franchement, qu'il s'agit pour lui «de savoir ce qu'il y a à l'intérieur des couleurs, des livres, des autres, de (sa) tête surtout.»

**Pour mieux revenir au monde,
toute souffrance jugulée**

L'âne, fidèlement représenté, est chez lui une figure récurrente. On en voit un beau spécimen dans *Shamir* (ill. page 43) avec au premier plan, serti dans du feuillage et nimbé de tissu rouge, le visage apparue de l'homme de théâtre Jean-Michel Ribes, ami de toujours depuis l'école. Garouste n'hésite jamais à semer des fantasmagories expressives de visages de ses proches, sa peinture devenant du coup une manière d'autobiographie affective, née du besoin d'être entouré, quand bien même parfois, selon ses propres dires, il éprouve le besoin de se séparer, d'être vraiment seul. C'est pour mieux revenir au monde, toute souffrance intérieure jugulée, qu'il lui faudra bien de nouveau affronter pour l'interpréter sur la toile, assez souvent sous la forme d'une clownerie grave. Il est manifeste que

Gérard Garouste a fait don de son corps à la peinture, comme on dit que certains le donnent à la science. Une telle implication d'ordre subjectif en la matière n'est-elle pas rarissime, dès lors qu'on ne peut y déceler aucune trace de complaisance à soi, mais bien plutôt le désir farouche d'enfin se retrouver parmi les autres? Artiste d'exception, violemment épris du sens du partage (sait-on assez qu'il a fondé, en 1991, l'association La Source, conçue comme «lieu de libération et de création pour soutenir par la création artistique les enfants défavorisés»?). En 2008, au Théâtre du Rond-Point animé par l'ami Jean-Michel Ribes, justement, il présentait, en collaboration avec Joël Calmettes, le spectacle *le Classique et l'Indien* (thème majeur chez lui, presque une obsession, car sans raison l'Indien délire et sans intuition le classique devient fou) avec l'extraordinaire comédien qu'est Denis Lavant. Partout exposé, en Europe comme aux Etats-Unis, commenté, filmé, interviewé, Garouste l'hyperactif est en effet toujours en chemin. C'est vital pour lui. Chez lui, la peinture dissout les monstres en les apprivoisant. En les figurant et défigurant, c'est ainsi qu'il peut parler à tous. Il est peut-être celui qui, de nos jours, à compter des leçons conjuguées de la psychanalyse et du message biblique, du trésor des contes et de la grande littérature jumelée à l'histoire de la peinture, a su accomplir en une figuration gorgée de mystère son œuvre profondément éthique sans avoir l'air d'y toucher, ce qui est le comble de la pudeur. ◀

Jean-Pierre LÉONARDINI

S. GABETTA ET B. CHAMAYOU

The Chopin Album

Le jeune pianiste Bertrand Chamayou a le don de transformer en pure poésie ce qu'il joue, que ce soit Schubert, Liszt ou Chopin. Et il a trouvé en la violoncelliste Sol Gabetta une partenaire parfaitement à sa mesure. C'est donc un bonheur de les suivre dans cet album original autour de Chopin, associant exceptionnellement au piano le violoncelle, résultat de l'amitié qui lia Chopin au violoncelliste Auguste-Joseph Franchomme, à la demande de qui il composa la grande *Sonate pour violoncelle et piano*, associée ici à la *Polonaise brillante* et aux transcriptions pour violoncelle et piano de l'étude op. 25 n° 7 par Glazounov et du *Nocturnes* op. 15 n° 1 par Franchomme. Et c'est à la collaboration de Chopin avec son ami violoncelliste que l'on doit le *Grand Duo concertant* sur des airs de *Robert le diable* de Meyerbeer, occasion de multiples traits de virtuosité et de belles envolées de la part des interprètes.

• CD PRAGA DIGITALS, 15 EUROS ENV.

ARVO PÄRT

Rigueur et minimalisme

Estonien de naissance, étudiant à Moscou auprès de Chostakovitch, et depuis 1980 émigré en Allemagne, Arvo Pärt est devenu une figure incontournable de la musique contemporaine, créateur d'un style propre introduisant une forme de discours musical ou l'alternance des pleins et des vides joue un rôle particulier avec des sons « tintinabulants » (rappelant les sons et les rythmes des cloches) qui lui donnent une couleur spécifique. D'abord ingénieur du son, Pärt s'est intéressé à ses débuts à la musique électronique, dont l'abandon est illustré en 1984 avec *Tabula rasa*, au titre significatif. Ecrite pour deux violons, piano préparé et cordes, cette partition inaugurerait le style minimaliste que nous connaissons depuis, avec des chefs-d'œuvre tels que *Cantus in memoriam Benjamin Britten*, *Arbos*, ou encore *Für Alina et Spiegel im Spiegel*, discours totalement hypnotique pour piano, violon et violoncelle. De nombreuses partitions religieuses sont venues étayer cette ligne musicale rigoureuse, renvoyant au chant grégorien, profondément empreintes de spiritualité. Un excellent album de trois CD rend hommage à Arvo Pärt, qui a fêté le 11 septembre dernier ses 80 ans : *The Sound of Arvo Pärt* chez Erato par l'Orchestre national et les Chœurs estoniens dirigés par deux compatriotes, Paavo Järvi et Tõnu Kaljuste, grand spécialiste d'Arvo Pärt.

Et si vous êtes séduits comme moi et souhaitez explorer plus largement la musique d'Arvo Pärt, vous trouverez, chez Ecm New Series, ses enregistrements, en albums séparés, de *Tabula rasa*, de *Arbos*, de *Fratres*, ce dernier en diverses versions, du duo pour piano et violon jusqu'à l'ensemble de douze violoncelles. Vous y trouverez également l'album *Alina* associant *Spiegel im Spiegel*, en versions piano-violon et piano-violoncelle, à *Für Alina* pour piano, album totalement hypnotique, et les partitions religieuses, notamment *Passio* par le Hilliard Ensemble, *Adamo lament*, *In principio* et *Kanon Pokajanen* par les Chœurs de chambre estoniens sous la direction de Tõnu Kaljuste ou encore le *Tè deum* associé au *Silouans Song*, au *Magnificat* et à la *Berlin Mass...* tout un univers !

• ALBUM ERATO, 3 CD, 17,50 EUROS.

Millésime 2015

Promesses tenues

Mes vœux de janvier se réa-

lisent : 2015, comme presque tous les millésimes en 5 depuis 1945, sera une grande année. Certes, nous n'en sommes qu'à la vendange, il restera à vinifier, élever cette belle matière, mais l'essentiel est là : une vendange mûre, saine, bien équilibrée, que le savoir-faire des vignerons valorisera. La nature décide, l'homme ne fait qu'améliorer. 2015 est une année précoce. Dans la plupart des régions, les vendanges ont démarré avec une, voire deux semaines d'avance. Ce n'était pourtant pas gagné en juillet. Les grosses chaleurs avaient bloqué le cycle de maturation des raisins. Les pluies du mois d'août, bienvenues, firent redémarrer le processus.

Toutes les régions ont le sourire. Seule ombre au tableau : une petite partie du Chablisien touchée par la grêle (15 % du vignoble concerné seulement, mais, malheureusement, des premiers et grands crus).

Partout ailleurs des rendements modérés mais une superbe qualité avec un état sanitaire presque parfait, un bon équilibre sucre/acidité, gage d'un millésime de garde, ce qui n'est pas évident dans des périodes de températures élevées.

Vendanges presque parfaites dans le Val de Loire, particulièrement sur Chinon et Bourgueuil. Super année en Bourgogne, la première sans grêle depuis trois ans, ouf !

Très beau résultat dans le Beaujolais, mais production plus limitée de 25 %. Idem en Alsace, moins 20 %, mais très belle vendange. État sanitaire parfait en Provence, Languedoc-Roussillon et vallée du Rhône ou l'on prévoit des rouges exceptionnels. Ambiance également dans le Bordelais avec des vendanges rappelant 2005 et 2009. Quant à la Champagne, on annonce tout simplement un des plus grands millésimes des vingt dernières années. ▶

MARIONNETTES

Au Mouffetard, théâtre des arts de la marionnette (73, rue Mouffetard, métro Place Monge, tél. : 01 84 79 44 44, <www.lemouffetard.com>), Pierre Tual présente, jusqu'au 11 octobre, *Fastoche*. Virtuose de la manipulation, il anime deux personnages qui lui donnent la réplique. Il chante aussi, pour conter l'histoire d'un jeune homme un peu dépassé par les événements de sa vie, sous la forme de deux intrus, un même et un vieil homme...

KAGEL

En 1970, le compositeur argentin Mauricio Kagel (1931-2008), adepte émérite de ce qu'il nommait le « théâtre instrumental », écrivait la partition de *Répertoire*, rocambolesque ballade poético-grotesque, ces temps-ci mise en œuvre par Jos Houben, Françoise Rivalland et Emily Wilson. A voir et entendre le dimanche 11 octobre à 16 heures, au Théâtre du Fil de l'eau à Pantin, 20, rue Delizy, tél. : 01 49 15 39 08).

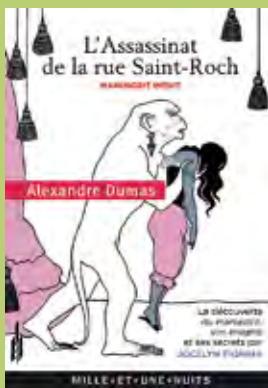
SCHILLER

Yves Beaunesne a mis en scène *Intrigue et amour*, pièce du grand classique allemand Friedrich Schiller (1759-1805), ami de Goethe et rénovateur romantique de la scène de son pays. Fille d'un modeste maître de musique à la cour d'un grand duc, Louise noue une idylle avec Ferdinand, qui est le fils d'un comte, lequel va s'efforcer, par tous les moyens, de briser cet amour... La pièce est montrée du 6 au 16 octobre au Théâtre 71 à Malakoff (tél. : 01 55 48 91 00).

RENTRÉE LITTÉRAIRE

Pourquoi je suis en colère

COMME CHAQUE ANNÉE, LES MÉDIAS S'INTÉRESSENT PLUS AUX ROMANS GONCOURABLES QU'AUX POLARS OU À LA LITTÉRATURE POPULAIRE. ET POURTANT, ON ASSISTE SUR CE FRONT À UN RETOUR INATTENDU DE DUMAS ET POE.



Comme chaque automne, les journalistes et chargés de culture de France Inter nous proposent le nouveau roman d'Amélie Nothomb.

On ne se casse pas trop le bonnet avant de survoler la liste de centaines de nouveaux romans dits de la rentrée. Certains titres se retrouveront sur diverses listes de «goncourables», «renaudables», «interaliénables», l'essentiel pour les éditeurs étant, dans ce grand désordre, d'avoir choisi le bon fagot. Le livre primé se vendra à quelques centaines de milliers d'exemplaires si l'auteur sait arborer une mine réjouie. Et ce flot de recettes générées par le romancier permettra à l'éditeur de couvrir les frais d'édition des nouveautés restées non primées. Certes, j'ai bien conscience, en écrivant ces phrases perfides, d'être limite carton rouge, mais parfois, on peut avoir des raisons de devenir mauvais. Durant cette période dite de la rentrée littéraire, essayez de compter le nombre de fois où vous entendrez parler d'un polar ou de littérature populaire. Mieux encore, essayez de compter le nombre de fois où l'on évoquera un texte d'Alexandre Dumas.

Je vous imagine déjà soliloquer : « Qu'est-ce qu'il a, le Mesplède ? il n'est plus dans le coup », « Parler d'un texte de Dumas pour la rentrée littéraire, pourquoi pas, tant qu'on y est, proposer *la Guerre des Gaules* au jury 2015 du roman historique de Pampelune ? » Pas du tout, les amis, pas du tout. Je pense être dans le coup en faisant état de cette nouveauté. En effet, en 2013, un chercheur italien a découvert une nouvelle d'Alexandre Dumas, publiée sous forme de feuilleton dans un journal napolitain. La publication en italien de ce texte, intitulé *L'Assassinio della strada S. Rocco*, débuta le 28 décembre 1860 dans *l'Indipendente*, un journal créé par Dumas afin de soutenir l'action de Garibaldi pour unifier l'Italie. Première analyse du texte : il est construit pour l'essentiel comme la nouvelle d'Edgar Poe, *Double assassinat dans la rue Morgue* (1841), que tout amateur de polars doit connaître car elle est considérée comme le premier texte policier au monde et le premier problème de chambre close (récit dans lequel la victime est découverte dans un local dont toutes les issues sont fermées de l'intérieur, d'où le mystère : comment le coupable est-il ressorti ?).

Il est probable que Poe ait rencontré Dumas en 1832 à Paris. Hypothèse la plus crédible : Fenimore Cooper (*le Dernier des Mohicans*), aurait recommandé Edgar Poe à Alexandre Dumas, car les trois hommes appartenaient à la Society of the Cincinnati, société secrète

américaine qui réunissait des officiers de l'armée continentale (troupes des treize colonies sous les ordres de George Washington) et des officiers français partisans de la révolution américaine. Je conclus sans vous révéler tous les mystères dont le texte est porteur. Je vous engage à les découvrir en le lisant. Un ultime détail tout de même à propos du nom des protagonistes : les victimes, une mère et sa fille, portent le même nom, L'Espanaye dans les deux textes. Chez Poe, le détective amateur s'appelle Dupin et le médecin, Dumas ; chez Dumas, le détective a pour nom Edgar Poe et le médecin se nomme Dupin. Nous devons cette découverte à Jocelyn Fiorina, professeure à l'université de Rome. J'estime qu'elle aurait mérité d'être évoquée malgré le flot des nouveautés de cet automne.

Par contre, je suis certain que ce texte ne manquera pas d'être apprécié par le romancier Fabrice Bourland, inconditionnel de Jean Ray, Hoffmann, Stevenson et Edgar Poe. En hommage à ce dernier, il a fait revivre son personnage Charles Auguste Dupin en 2009 dans le roman *la Dernière Enquête du chevalier Dupin* où le détective amateur, toujours accompagné de son ami américain, fait la lumière sur la mort tragique de Gérard de Nerval. Par la suite, Fabrice Bourland s'est consacré à une série qui met en scène deux jeunes Canadiens, Andrew Singleton et James Trelawney, devenus détectives à Londres depuis le début des années 1930 (première enquête : *le Fantôme de Baker Street*). Ils se trouvent en permanence confrontés à des affaires énigmatiques, dans lesquelles les phénomènes étranges tiennent une part importante. Ce savant mélange du fantastique avec la réalité est une des particularités des romans de Fabrice Bourland qui manifeste talent et érudition dans chacun des volumes de ses détectives de l'étrange. Leur cinquième enquête se déroule en 1938 à Hollywood où nos deux joyeux lascars ont décidé de passer leurs vacances ; elles ne seront pas de tout repos dès leur rencontre, en pleine nuit, avec une espèce de loup-garou. Un bel hommage au cinéma américain.

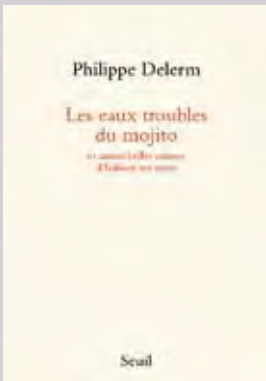
◀ Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

- ALEXANDRE DUMAS, *L'ASSASSINAT DE LA RUE SAINT-ROCH*, MILLE ET UNE NUITS, 190 PAGES, 4,50 EUROS.
- FABRICE BOURLAND, *LA DERNIÈRE ENQUÊTE DU CHEVALIER DUPIN*, 10/18 N° 4207, 116 PAGES, 6,60 EUROS.
- FABRICE BOURLAND, *HOLLYWOOD MONSTERS*, 10/18 N° 4674, 330 PAGES, 7,50 EUROS.

VÉRITÉS

Raconter des histoires



DE CETTE RENTRÉE, ON RETIENDRA SORJ CHALANDON AVEC SA FIGURE DE PÈRE MYTHOMANE, ET PHILIPPE DELERM, CONTEUR DU QUOTIDIEN QUI SAIT METTRE EN VALEUR CES INSTANTS FUGACES QUI FONT LA VALEUR DE LA VIE.

Chaque année c'est la même antienne qui remplit les journaux : qui va décrocher la timbale littéraire ? Parmi les 600 romans qui envahissent les étals des librairies, les critiques, en édiles éclairés, vaticinent, condamnent, négligent, guident... La chair est triste, hélas, et ils ont lu tous les livres pour déceler ceux qui survivront jusqu'aux remises des prix de l'automne.

Sorj Chalandon, l'auteur du *Quatrième mur*, Goncourt des lycéens en 2013, est présenté comme un favori de la course aux prix avec *Profession du père*. Un récit aussi passionnant qu'oppressant. Un enfant raconte sa fascination pour son père dont il ne discerne pas la mythomanie. L'enfant admiratif et naïf prend son père pour un héros pendant que le lecteur décrypte les mensonges et remplit les blancs laissés par l'innocence d'Emile. Il ne se passe rien dans la vie de cette famille coupée du monde, sans relations sociales. Seule la parole du père, aussi mensongère soit-elle, fait entrer de la vie dans le cloître familial : «*Mon père, ma mère et moi. Juste nous trois, résumera le narrateur devenu adulte. Une secte minuscule avec son chef et ses disciples, ses codes, ses règlements, ses lois brutales, ses punitions. Un royaume de trois pièces aux volets clos, poussiéreux, aigre et fermé. Un enfer.*» Ce père prétend avoir fait tous les métiers parce qu'il n'en a fait aucun est un tyran. Sa femme est réduite en esclavage domestique et au silence tandis que son fils doit jouer les guetteurs ou les messagers pour son père qui se prétend conseiller des princes. Lorsque le gouvernement dévalue, c'est sur ses conseils : «*L'été précédent, il avait incité De Gaulle à passer au franc nouveau. Mon père avait même eu l'idée de l'appeler "franc lourd". Et aussi de dévaluer, pour la septième fois depuis la Libération, raconte l'enfant. J'avais posté la lettre à la fin du mois d'août. Je ne savais pas ce qu'elle contenait. Je l'ai appris ce soir-là. Antoine Pinay s'était mis en avant. Mon père a souri. Il en avait l'habitude.*» L'enfant admire ce père violent, mythomane, manipulateur. Un jour, celui-ci décide de fomenter un attentat contre le Général et associe son fils à la préparation de ce crime d'Etat. Et plus le mensonge est gros, plus l'homme est grotesque, et plus l'enfant y croit. Il devient même à son tour manipulateur avec un des camarades de sa classe, imitant les stratagèmes et les attitudes de son père. Ses parents décideront brutalement de déménager en laissant seul leur fils, devenu

un jeune homme. Le silence se substituera aux mensonges, la folie à la mythomanie, et la mère se fera gardienne des mensonges paternels pour protéger son mari des questions de son fils. Lorsque à l'école l'instituteur lui demandait la profession de son père, Emile, gêné, devait répondre : «*Sans*». Le narrateur écrit pour répondre à une autre question qui a hanté sa vie : «*Amour du père ? Sans.*» Sans avoir jamais su pourquoi il ne fut pas à la hauteur des attentes paternelles.

Philippe Delerm n'est pas un romancier ; c'est un entomologiste des instants fugaces : les courts chapitres des *Eaux troubles du mojito et autres belles raisons d'habiter la Terre* sont comme des papillons littéraires que l'auteur chasse au filet et accroche au mur de ses souvenirs. L'épicurien Philippe Delerm met des mots sur des instantanés du quotidien, comme ce regard jeté par l'auteur sur une femme dans sa voiture : «*Elles vont parfois très vite, et c'est encore meilleur. Certaines parviennent à nouer leurs cheveux en conduisant. Elles lâchent quelques secondes le volant, balancent la tête dans un geste d'autosatisfaction si voluptueusement féminin. Leurs cheveux obéissent, et volent vers l'arrière. Alors elles écartent les coudes. En quelques secondes le nœud est fait.*» De la fin d'une averse, d'une promenade en bord de mer ou en bord de Seine, Philippe Delerm extrait la quintessence de ce bien-être qu'on exprime si rarement. Ce ne sont pas des sensations fortes mais des impressions douces. Lorsqu'on arrive à retenir, au moins par les mots, ces instants fragiles, on touche alors du doigt le bonheur de vivre qu'on voudrait bien prolonger quelques instants : «*Est-ce qu'on est plus heureux ? écrit-il après une après-midi au bord de la mer. Oui sûrement, peut-être. On a le temps de se poser la question. Sisyphus arrête de rouler sa pierre. Et puis on a le temps de la dissiper, comme ce nuage qui cachait le soleil et va finir par s'effacer, on aura encore une belle soirée. Il faudra juste mettre un pull, apprivoiser l'éternité.*» Chez Delerm, l'éternité dure quelques instants minuscules... ▶

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- SORJ CHALANDON, *PROFESSION DU PÈRE*, GRASSET, 320 PAGES, 19 EUROS.
- PHILIPPE DELERM, *LES EAUX TROUBLES DU MOJITO*, SEUIL, 128 PAGES, 14,50 EUROS.

EXPOSITION UNIVERSELLE DE MILAN

Indigeste mondialisation

CHAQUE EXPOSITION UNIVERSELLE EST UN REFLET DE SON ÉPOQUE:
« NOURRIR LA PLANÈTE, ÉNERGIE POUR LA VIE », LE THÈME
DE CELLE DE MILAN, OUVRIT UNE INFINITÉ DE POSSIBLES...
POUR UN RÉSULTAT MI-FIGUE, MI-RAISIN.

Les Expositions universelles n'ont plus grand-chose à voir avec les événements qui marquaient les esprits à la fin du XIX^e ou même au XX^e siècle, présentant les incroyables innovations scientifiques, technologiques et industrielles développées par l'intelligence humaine au nom du « progrès » (lire article page 50). Elles restent néanmoins attendues comme des temps forts de sensibilisation et de coopération entre les nations sur les défis posés à l'humanité. Après l'Expo de Shanghai il y a cinq ans, qui réfléchissait aux villes du futur, l'Expo Milano se confronte pendant six mois à un problème dont l'urgence vitale devrait nous pousser à reconsidérer l'ensemble de nos modèles et pratiques : comment garantir à tous les habitants de la planète une alimentation saine, dans des conditions de production justes et durables, en sachant que nous serons près de 10 milliards d'ici 2050 et qu'aujourd'hui, déjà, un milliard d'humains souffrent de malnutrition pendant que 1,5 milliard d'autres humains, obèses ou en surpoids, gâchent l'eau et les biens alimentaires dans des proportions phénoménales ?

Les organisateurs comme les participants – parmi lesquels 145 États, de nombreuses collectivités territoriales, des dizaines d'entreprises, n'affichaient donc pas pour

seule ambition de participer à une grande foire commerciale et touristique, mais bien de présenter leurs solutions, d'échanger leurs idées et expériences pour engendrer de nouvelles dynamiques sur des projets d'avenir. Les 20 millions de visiteurs attendus d'ici le 31 octobre risquent pourtant de rester sur leur faim. Épuisés par le bruit, la marche (l'allée centrale sépare les 110 hectares sur près de 1 500 mètres), les queues pour visiter chaque pavillon au milieu d'une foule compacte, ils auront bien du mérite s'ils trouvent assez d'énergie pour s'attarder sur le détail des expositions réalisées par les pays qui ont respecté le cahier des charges. Elles fourmillent : sur les innovations scientifiques pour produire de nouvelles plantes moins gourmandes en espaces ou en eau, sans pesticides ; les recherches, en lien ou pas avec les traditions culinaires et les ressources de chaque pays ; les expériences autour de nouveaux aliments. Mais elles sont souvent absorbées par la grande kermesse qui les entoure. Les scénographies simplifiées les rendent parfois plus visibles et accessibles, comme dans le pavillon du Brésil, qui allie le ludique et l'information (le visiteur marche sur une canopée de cordages au-dessus de plantes en culture), le pavillon du Japon, toujours soucieux d'allier esthétique, tradition et

modernité, ou le pavillon britannique, qui rend un hommage très poétique au rôle des abeilles dans la préservation de notre biodiversité. De même pour le pavillon Zéro, à l'entrée, qui retrace l'histoire de l'humanité au regard de son rapport à l'alimentation et des empreintes qu'elle a laissées sur son environnement au fil des siècles.

Une pincée de nouvelles technologies, un nuage de folklore

Cela n'efface pas une impression permanente de déjà-vu, d'autant que les pavillons ne se distinguent pas tous par leur originalité architecturale. C'est la crise, et de nombreux pays ne seraient peut-être pas venus sans la possibilité (pour quatre-vingts d'entre eux) de se rassembler au sein de « clusters » thématiques (riz, café, cacao, produits de la mer, fruits et légumes, zones arides, zone méditerranéenne...) aux contenus parfois superficiels. Certaines présences se résument en fait à un stand, quelques dépliants touristiques et objets artisanaux : l'essentiel c'est de participer ? Dans un autre genre, le pavillon français n'échappe pas non plus à un certain folklore. La structure en bois, démontable, recyclable et plutôt unique en son genre (un paysage inversé ressemblant à une halle, avec des étals de

DR



marché qui pendent du plafond) ne fait pourtant rien d'autre que rendre hommage à la diversité de nos produits et à l'excellence de la gastronomie française. Quelques vignes, une boulangerie, un restaurant, et beaucoup d'espace laissé aux entreprises partenaires ne laissent plus énormément de visibilité à la réflexion choisie par les Français : « Comment produire et nourrir autrement ? ». S'il passe par là un mercredi, le visiteur pourra en tout cas écouter des intervenants sur des sujets sérieux : les biocarburants, l'agriculture urbaine, la propriété sur le vivant, le clonage, les Ogm, le principe de précaution appliqué à l'alimentation, par exemple. Le message d'ensemble reste confus, trois Ong parmi les plus actives dans le domaine la sécurité alimentaire et de la lutte contre la faim (Oxfam, Agir contre la faim, le Ccfd) n'ont d'ailleurs pas manqué de dénoncer les ambiguïtés de la politique française en la matière à l'occasion de la visite de François Hollande au pavillon français le 21 juin dernier. Elles dénoncent la participation de la France à des programmes – notamment en Afrique – pilotés par le G8 par exemple, qui se soldent par une aide aux grands groupes semenciers, et par une « concurrence déloyale envers les paysans qui se voient dépossédés de leurs terres, en par-

On peut se demander si, compte tenu de son coût, c'est le type de manifestation idéal pour sensibiliser, éduquer, donner à voir et à réfléchir au plus grand nombre sur des problématiques pourtant essentielles.

tie, du soutien des pouvoirs publics ». Des propos du président de la République tenus en septembre 2012 devant des agriculteurs rennais et repris sur le site du pavillon français témoignent en effet que l'ambition de la France, même quand elle entreprend d'aider les pays ayant des besoins alimentaires, est aussi d'instaurer des liens commerciaux et de les aider à produire « davantage », à jouer « un rôle majeur dans la fourniture des denrées

agricoles », pas de les aider à produire mieux et à être autosuffisants...

Les dérèglements climatiques pourraient plonger des centaines de millions de personnes supplémentaires dans l'insécurité alimentaire, du fait des inondations, de la désertification et de l'épuisement des sols et des mers. Mais, partout, le modèle agricole proposé reste l'intensification des rendements et l'agrobusiness à grand renfort de biotechnologies. Dans une allée de seconde zone de l'Expo, le « jardin de la biodiversité » n'est d'ailleurs guère reluisant, semblant ne pas pouvoir résister aux chaleurs estivales. Inévitables et d'un kitsch peu ragoûtant, de faux étals de marché envahissent pour leur part l'allée centrale, et on frôle l'indigestion face à l'omniprésence des entreprises partenaires parmi lesquelles, un comble, McDonald's, qui a son propre pavillon, Ferrero et son Nutella à l'huile de palme, et bien sûr Coca-Cola, dont la contribution au développement durable se limite à avoir coloré en vert certaines de ses canettes... Raté aussi, le « *future food district* » : il s'agit en fait d'un supermarché high tech avec des robots parlants et des ordinateurs censés offrir au consommateur toute transparence sur la composition nutritionnelle et la traçabilité du produit, mais quid de ses

... conditions sociales de production par exemple ? C'est d'ailleurs le reproche principal fait à l'Expo : le peu de place laissée aux petits producteurs, aux paysans, aux solutions locales, et plus généralement au monde associatif et citoyen. Certes, mais il est bien seul, le mouvement Slow Food bénéficie d'un grand pavillon, tout au bout de la longue allée principale, où sont proposés des ateliers éducatifs pour les enfants, des expositions, des spectacles, et des dégustations de produits bio. Pour rappel, Slow Food est un réseau associatif créé en 1986 près de Turin, en réaction à la fast food. Il compte aujourd'hui des milliers de producteurs et de consommateurs dans 150 pays, et d'une université à Pollenzo dans le Piémont, consacrée aux sciences gastronomiques.

Où sont les mouvements citoyens et associatifs, les paysans ?

Les acteurs du réseau œuvrent à la conservation de la biodiversité, au respect des produits de saison, à la maîtrise des semences, à l'exclusion des pesticides et engrais chimiques, au contact le plus direct entre consommateurs et producteurs, à de bonnes conditions sociales de production. Son fondateur Carlo Petrini reproche néanmoins à l'Expo Milano de favoriser l'expression de la seule industrie agroalimentaire. Slow Food organise en off, du 3 au 6 octobre prochain, un grand rassemblement à Milan. Les citoyens sont invités à accueillir 10 000 paysans, pêcheurs, nomades, étudiants venus du monde entier pour un véritable forum alternatif sur le futur de l'alimentation et de l'agriculture...

L'événement a également rencontré un certain nombre de détracteurs, rassemblés dans le réseau No Expo, très actif depuis la désignation de Milan en 2008. D'abord opposé à de tels investissements publics en période de crise et d'austérité – rien que sur le site, plusieurs milliards d'euros –, dénonçant par la suite de nombreuses malversations, mais aussi le travail précaire – et même gratuit, des dérogations au droit du travail permettant l'embauche par roulement de près de 20 000 bénévoles, à la suite d'un accord avec les principaux syndicats, Cgil, Cisl et Uil –, No Expo a également organisé quelques manifestations musclées, en particulier le 1^{er} mai, non chômé pour les travailleurs du site, qui ouvrait ses portes ce jour-là. A méditer à l'heure où la France s'apprête à recevoir un grand événement international.

Valérie GÉRAUD



C'est quoi une Exposition universelle ?

LES EXPOSITIONS UNIVERSELLES NE SONT DÉCIDÉMENT PLUS CE QU'ELLES ÉTAIENT. PAS FORCÉMENT POUR LE PIRE, MAIS...

Nées au milieu du XIX^e siècle (à Londres en 1851), les Expositions internationales sont avant tout dédiées à l'innovation technique et au développement industriel. La création en 1928 d'un « bureau international » pour régler les choix et thématiques permet d'ailleurs de rappeler que ces manifestations ont « *un but principal d'enseignement pour le public, faisant l'inventaire des moyens dont dispose l'homme pour satisfaire les besoins d'une civilisation et faisant ressortir dans une ou plusieurs branches de l'activité humaine les progrès réalisés ou les perspectives d'avenir* ». Financées en grande partie par les Etats et les pouvoirs publics, elles sont le miroir des problématiques économiques, politiques ou diplomatiques d'une époque, mais aussi de son idéologie dominante. La soif de découvertes et l'esprit d'aventure imprégnaient encore l'Expo de Séville en 1992, mais aujourd'hui les perspectives laissent moins enthousiaste et plus dubitatif face à la valorisation des réalisations industrielles et du progrès scientifique et technologique, malgré la révolution des technologies numériques ou biologiques. Les Expos universelles ont aussi souvent été accompagnées de projets d'urbanisme qui ont laissé des bâtiments emblématiques, Crystal Palace à Londres, la tour Eiffel à Paris, l'Atomium à Bruxelles, la Space Needle à Seattle. Milan ne laissera rien d'exceptionnel, tout sauf le bâtiment italien devant être démonté. Le visiteur, en quête de spectaculaire et d'émotion, n'en aura peut-être pas pour son argent : 35 euros par jour et par adulte tout de même, pour un site qui demande plusieurs jours de visite. Mais la prochaine expo sera encore moins accessible, car après avoir été très majoritairement organisées en Europe ou aux Etats-Unis, mondialisation oblige, les Expos vont où l'air du temps et les capitaux les portent. Prochaine étape à Dubai en 2020, sur le thème « Connecter les esprits, construire le futur »... V.G.

THÉRAPIE

L'ADIEU AUX GRANDES POMPES



Les Français ont le blues, ils figurent parmi les plus pessimistes au monde. Avec plus de 6 millions d'inscrits à Pôle emploi, la désindustrialisation qui s'aggrave et les inégalités qui se creusent, les raisons de s'inquiéter ne manquent certes pas. Ce blues n'en est pas moins excessif. Il s'explique notamment par le sentiment d'un déclin ininterrompu du pays, par rapport à un « âge d'or » fantasmé où la France était un modèle pour le reste du monde.

Pour Guillaume Duval, il faut se rendre à l'évidence : avec moins de 1 % de la population mondiale, la France n'a aucune chance

de redevenir une grande puissance sur une planète où les formidables inégalités de richesse entre pays industrialisés et pays du Sud se réduisent enfin. Ce déclin incontestable n'a pourtant rien de catastrophique : on peut vivre – et bien vivre – sans avoir besoin de s'imposer au reste du monde.

Avec sa démographie équilibrée, ses infrastructures et sa protection sociale de qualité, ses salariés productifs et motivés, ses scientifiques bien formés ou encore ses espaces agricoles importants et ses rapports privilégiés avec le sud de la Méditerranée, la France dispose de nombreux atouts pour s'insérer positivement dans l'économie de demain. D'autant que l'ère de la mondialisation sauvage, qui a sérieusement mis à mal le modèle social français, pourrait bien s'achever. A condition, toutefois, que la France parvienne à surmonter ses antagonismes traditionnels pour mobiliser ses énergies, réformer son Etat, rattraper son retard en matière d'écologie et rassembler autour d'elle pour construire une Europe plus solidaire.

LA FRANCE NE SERA PLUS JAMAIS UNE GRANDE PUISSANCE? TANT MIEUX! Guillaume Duval, LA DÉCOUVERTE, 11,99 EUROS.

FLASH-BACK TRAVAIL ET DÉMOCRATIE, RETOUR ET SUITES...

Dans les années 1970, des conseils d'usine directement élus par les salariés ont participé en Italie à ce que Bruno Trentin, dans son livre récemment paru en France, *la Cité du travail – Le fordisme et la gauche*, appelle une « réforme institutionnelle de la société civile » pour changer l'organisation du travail. La réédition du livre d'Oddone permet de poser cette question redevenue très moderne : comment affronter la crise du travail qui abîme la société tout entière? Depuis la première publication du livre en France en 1981 a été testée la pertinence de la démarche dans la recherche et dans l'action. La reprise et la réinvention de la démarche d'Oddone en plusieurs lieux d'enseignement et d'intervention dans les organisations, son hybridation avec la psychologie de l'activité promue par Vygotski méritait un inventaire. C'est le rôle de cette nouvelle édition munie d'une nouvelle préface d'Yves Clot.

REDÉCOUVRIR L'EXPÉRIENCE DU TRAVAIL, Ivar Oddone, Alessandra Re, Gianni Briante, précédé de « DE MAYO À ODDONE, L'INSTRUCTION AU SOSIE », Yves Clot, nouvelle édition, ÉDITIONS SOCIALES, 16 EUROS.

ÉCONOMIE RETOUR À KEYNES

Comment reconstruire la réflexion économique après la crise de 2007 et la débâcle d'une « science » aux ordres de la finance? En quoi la lecture de Keynes peut-elle nous y aider? Paul Jorion nous rappelle le destin hors du commun de John Maynard Keynes : pur produit de Cambridge et de sa culture scolastique, proche de Virginia Woolf et du cercle littéraire de Bloomsbury, il a certes produit une œuvre immense, mais il fut aussi homme d'action et homme d'Etat. Il ressort de cette lecture de son œuvre un scepticisme salutaire concernant l'usage des mathématiques et des statistiques en économie. Keynes dénonça très tôt les méfaits du capitalisme et d'une fausse rationalité destructrice de l'ordre social. Rebâtir avec lui, c'est admettre qu'il n'y a pas de solution purement économique aux problèmes de société et que la science économique n'aurait jamais dû cesser d'être une économie politique. Pointant les aspects révolutionnaires mais aussi les zones d'ombre d'une œuvre foisonnante, Paul Jorion restitue ce qui la rend stimulante pour penser notre époque.

PENSER TOUT HAUT L'ÉCONOMIE AVEC KEYNES, Paul Jorion, ODILE JACOB, 23,90 EUROS.



MONEY DANS LA PEAU D'UN FILOU...

Comment planquer son magot? Inspirés par les récents exemples de Jérôme Cahuzac et de Liliane Bettencourt, deux sociologues décident à leur tour d'extrader leur maigre fortune. Un jeu de rôle commence, qui va les mener au cœur du système de l'évasion fiscale. Cette tentative d'évasion les conduit d'abord en Suisse, où ils se livrent à une observation in vivo du petit monde doré des exilés fiscaux. De banques en trusts, ils expliquent

au passage comment les milliards fugitifs s'abritent derrière un maquis touffu de montages financiers.

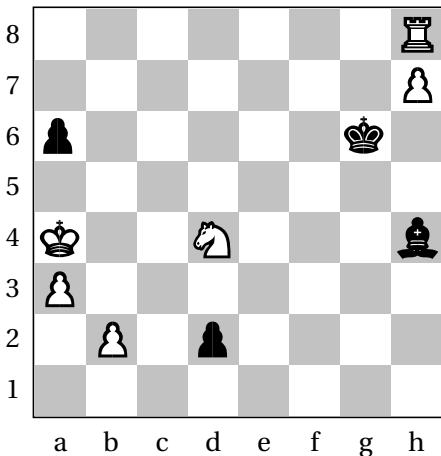
Mais si la grande évasion fiscale finit sa course sous les palmiers ou au pied de grands sommets enneigés, elle s'organise en réalité beaucoup plus près de chez nous. Où l'on découvre, de retour en France, les petits arrangements entre amis qui se trament sous la houlette de Bercy...

Au-delà des scandales qui font la une, voilà une enquête vivante et accessible permettant de comprendre les rouages de l'évasion fiscale et ses enjeux politiques. Une investigation éclairante dont l'objectif est de battre en brèche le pouvoir symbolique lié à l'opacité de la spéculation financière, à la cupidité et au cynisme des plus riches mobilisés pour accumuler toujours plus d'argent.

TENTATIVE D'ÉVASION (FISCALE), Monique Pinçon-Charlot et Michel Pinçon, LA DÉCOUVERTE, 17 EUROS.

Tactique

Les Blancs jouent et annulent



Karpov sur Spassky

«A mon avis, face à la forte pression noire tout au long de cette partie, peu de Grands Maîtres au monde auraient résisté et sauvé le demi-point.»

Igor Bondarevski, Grand Maître et assistant de Boris Spassky.

Le match mythique, le plus célèbre des temps modernes, est celui de Reykjavik en 1972. En pleine guerre froide, le Soviétique Boris Spassky était opposé à l'Américain Bobby Fischer. Anatoli Karpov, qui avait 21 ans en 1972, avait été invité à passer quelques jours dans la datcha où se préparait Spassky. «J'ai notamment disputé une

partie d'entraînement contre Boris. En partant, je pensais qu'il n'aurait aucune chance dans le match à venir contre l'Américain. Il ne se préparait pas assez sérieusement, l'ambiance était trop décontractée. Alors qu'il était de notoriété publique que Fischer travaillait au moins dix heures par jour.» La quatrième partie du match fut dramatique pour le Russe, où dans une position clairement avantageuse, il laissa échapper la victoire. «L'équipe de Spassky avait fait un super boulot, élaborant une éblouissante nouveauté théorique. Elle aurait dû rapporter un point, mais Boris n'a pas fait l'effort de la mémoriser.» Selon Karpov, en remportant le match et le titre mondial, Bobby Fischer devint, après Kennedy, Elvis Presley et Marilyn Monroe, l'un des Américains les plus connus en Union soviétique.

Fischer Robert James (2785) – Spassky Boris (2660)

Championnat du monde (4^e partie du match), Reykjavik, 1972.

Défense sicilienne.

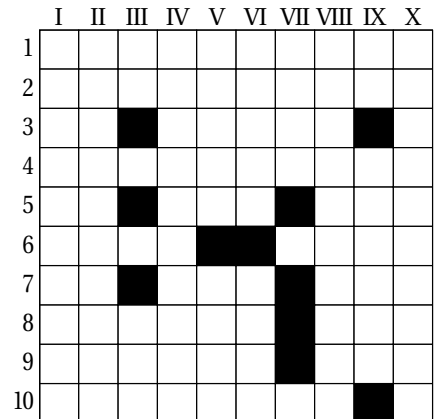
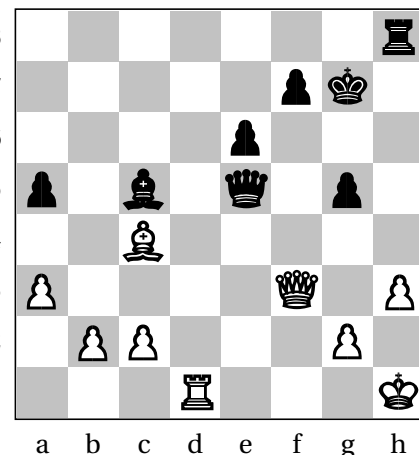
1.e4 c5 2.Cf3 d6 3.d4 cxd4 4.Cxd4 Cf6 5.Cc3 Cc6 6.Fc4 (la variante Sozine, tout au long de sa carrière, elle fut la préférée de Fischer pour lutter contre la Sicilienne) 6...e6 7.Fb3 Fe7 8.Fe3 0-0 9.0-0 a6 10.f4 Cxd4 (10...Fd7 a été joué par Larsen lors de son match contre Fischer l'année précédente) 11.Fxd4 b5 12.a3 Fb7 13.Dd3 a5! (la nouveauté préparée par Spassky et son équipe) 14.e5 dxe5 15.fxe5 Cd7 16.Cxb5 (l'Américain accepte le présent, sur: 16.Tad1 b4 17.axb4 axb4 18.Ce4 Dc7=) 16...Cc5 17.Fxc5?! (17.De3!? Cxb3 18.Dxb3 a4 19.Dd3) 17...Fxc5+ 18.Rh1 Dg5! (pour le pion, les Noirs ont une forte initiative, la paire de Fous braquée sur le roque blanc et le pion e5 est une cible) 19.De2 (19.Dg3!? Dxc3 20.hxg3 Tfd8 21.Tfd1=) 19...Tad8 20.Tad1 Txd1 21.Txd1 h5! 22.Cd6 Fa8 23.Fc4 h4 24.h3 Fe3 25.Dg4 (25.Td3? Ff4+) 25...Dxe5 26.Dxh4 g5?! (plus fort était: 26...Fg5! 27.Dd4 Dxd4 28.Txd4 Ff6 29.Td3 Fxb2, avec une finale supérieure) 27.Dg4 Fc5 28.Cb5 Rg7 29.Cd4 Th8 30.Cf3 Fxf3 31.Dxf3 (VOIR DIAGRAMME) 31...Fd6? (31...Th4! était un coup très puissant: 32.Fe2 Tf4 33.Dc3 Fd4 34.Dd3 Fxb2+) 32.Dc3! Dxc3 33.bxc3 Fe5 (33...Fxa3 34.Ta1=) 34.Td7 (avec les Fous de couleurs différentes, la nulle est inévitable) 34...Rf6 35.Rg1 Fxc3 36.Fe2 Fe5 37.Rf1 Tc8 38.Fh5 Tc7 39.Txc7 Fxc7 40.a4 Re7 41.Re2 f5 42.Rd3 Fe5 43.c4 Rd6 44.Ff7 Fg3 45.c5+ (nulle, car après: 45...Rxc5 46.Fxe6 f4 47.Re4 Rb4 48.Fd7=) 0,5-0,5

Le 20 juillet 1972, deux jours après cette occasion manquée, Boris Spassky s'inclinait dans la partie la plus courte du match.

Fischer Robert James (2660) – Spassky Boris (2660)

Championnat du monde (5^e partie du match), Reykjavik, 1972. Défense nimzo-indienne.

1.d4 Cf6 2.c4 e6 3.Cc3 Fb4 4.Cf3 c5 5.e3 Cc6 6.Fd3 Fxc3+ 7.bxc3 d6 8.e4 e5 9.d5 Ce7 10.Ch4 h6 11.f4 Cg6 12.Cxg6 fxe6 13.fxe5 dxe5 14.Fe3 b6 15.0-0-0 16.a4 a5 17.Tb1 Fd7 18.Tb2 Tb8 19.Tbf2 De7 20.Fc2 g5 21.Fd2 De8 22.Fe1 Dg6 23.Dd3 Ch5 24.Txf8+ Txf8 25.Txf8+ Rxf8 26.Fd1 Cf4 27.Dc2 Fxa4 0-1



HORIZONTALEMENT

1. Manquent de peau. – 2. Des vins pour Liza. – 3. Kerviel l'aurait saignée. Changes d'atmosphère. – 4. Torturer comme avant. – 5. Lettres de Rambouillet. Enclumette. Ce que les «morituri» ont dit à César. – 6. Pont sur la Seine. Monnaie des et aux antipodes. – 7. Brevet de technicien, mais pas au Bhoutan. Bon, mais pas bon. En ce bas monde. – 8. Plantigrade. Enregistra. – 9. Canards sauvages. Le type de la nana. – 10. Réutilise le patin.

VERTICALEMENT

I. Dispenser généreusement. – II. Mesure du travail musculaire. – III. Deux points. Itinérant souvent malgré lui. – IV. Quatre ans et déjà comestible selon Obélix. – V. Savant arabe. Erre de façon désordonnée. – VI. Lisibles. Poire. – VII. Lettres de Magellan (à un mutualiste?). – VIII. Variation du niveau des mers. – IX. Acronyme souvent suivi de «PD» dans les séries américaines. Expulse. – X. Fils aîné du tsar.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

Horizontallement: 1. Desquamant - 2. Iron-
léguys - 3. Sc. Aères - 4. Tourmentier - 5. RM.
Tas. Ave - 6. Iéna. Utra (valu) - 7. BT. Nob (bon).
Ict - 8. Uriside. Sut - 9. Eiders. Mec - 10. Retreine.
Verticallement: I. Disubtuer - II. Etrgomeéte -
III. SO. Sdt - IV. Quartanier - V. Ulema. Ode
(rode) - VI. Aères. Best. - VII. Mgen. - VIII.
Eustatsme - IX. NY. Evacue. - X. Tsarevitch.

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

(Le pion noir en d2 est à un coup de la promo-
tion. Il semble impossible de l'arrêter.) 1. Tg8+!
Rch7 2. Tg1 Fe1! (comment faire à présent?)
3. Tg7+ Rh8! (il n'y aura pas de fourchette pour
neutraliser le pion passé. Si: 3...Rxc7 4. Cf5+ Rf6
5. Ce3=) 4. Cb3!! (des Blancs jouent pour le pat!)
4...d4 (sur: 4...Rxc7 5. Cxd2 Fxd2 6. b4 Rf6 7. Ra5
Ff4 8. Rxa6 Fd6=) 5. Th7+! Rg8 (voilà l'idée, si: 5...
Rch7 = c'est pat) 6. Tg7+ Rh8 7. Tg7+ Rh8 8. Te7+
Rd8 9. Te8+! (9. Td7+?? Dxd7#) 9...Rc7 10. Te8+ =
0,5-0,5



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



LE PROGRÈS C'EST DE N'OUBLIER PERSONNE

Tarifs sociaux de l'énergie, contribution à la rénovation de l'habitat social, sensibilisation aux économies d'énergie... Au niveau national, les 380 conseillers solidarité d'EDF Collectivités agissent en lien étroit avec les travailleurs sociaux et traitent plus de 600000 demandes par an pour trouver des solutions à la précarité énergétique.

collectivites.edf.com



AVEC L'ALTERNANCE, METTEZ UN PIED CHEZ SNCF ET DEVENEZ UNE POINTURE.

SNCF S'ENGAGE POUR LA FORMATION
DES JEUNES AVEC PLUS DE 4 000 CONTRATS
EN ALTERNANCE DANS PLUS DE 150 MÉTIERS.



GDF SUEZ est maintenant

ENGIE



ENGIE : SA AU CAPITAL DE 2 435 285 011 € - RCS NANTERRE 542 107 651

Parce que le monde change et avec lui toutes nos énergies, GDF SUEZ devient ENGIE. ENGIE investit dans la créativité de chacun et la collaboration de tous, pour mener à bien la transition énergétique.

engie.com

By people for people*

L'énergie est notre avenir, économisons-la !
*par nous pour tous