

au cœur du social

OPTIONS

SFR

LE CHOC DES
5 000 "DÉPARTS
VOLONTAIRES"

Pages 28-29

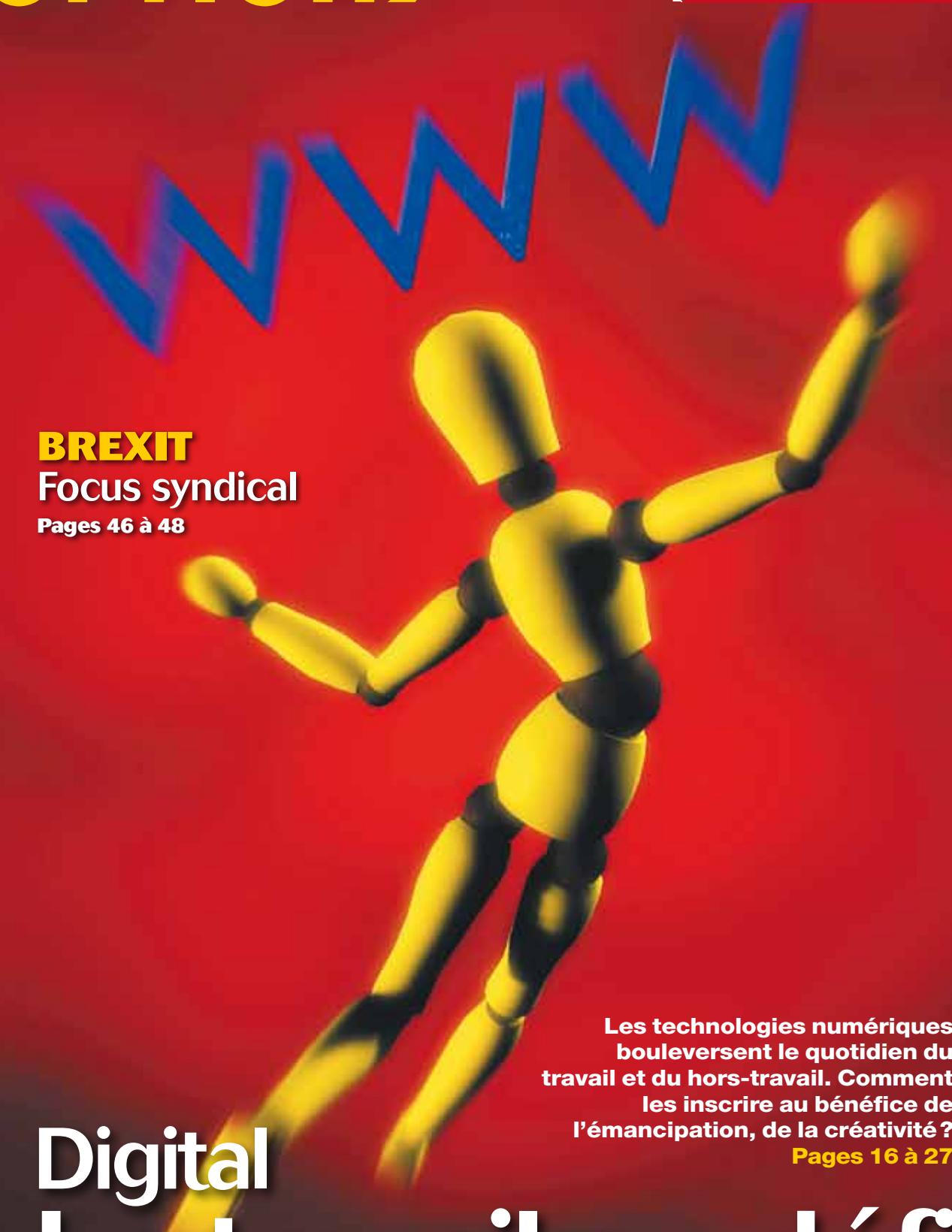
JEAN-FRANÇOIS DUPUIS / MAXPPP

BREXIT
Focus syndical

Pages 46 à 48

Digital
Le travail au défi

Les technologies numériques
bouleversent le quotidien du
travail et du hors-travail. Comment
les inscrire au bénéfice de
l'émancipation, de la créativité ?
Pages 16 à 27



POUR ALLER D'UN POINT A À UN POINT B, LE PLUS SIMPLE, C'EST L'APPLI SNCF.

Retrouvez dans l'appli SNCF toutes les infos sur les billets, trains, trajets, infos trafic et alertes en temps réel.



Disponible sur l'AppStore, Google Play, Windows Store et montres connectées.



TÉLÉCHARGEZ ICI > <http://sn.cf/appli>

**MENSUEL
DE L'UGICT-CGT**

263, rue de Paris
Case 431,
93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 83 60
Fax : 01 55 82 83 33
Courriel:
<options@ugict.cgt.fr>

**DIRECTRICE
DE LA PUBLICATION**

Marie-José Kotlicki

RÉDACTEUR EN CHEF

Pierre Tartakowsky

RÉDACTRICE GRAPHISTE

Anne Dambrin

RÉDACTEUR RÉVISEUR

Vincent Richard

RÉDACTION

Valérie Géraud
Martine Hassoun
Christine Labbe
Gilbert Martin
Louis Sallay

ADMINISTRATRICE

Sylvie Durand

PUBLICITÉ

Sylvie Durand
Tél. : 01 55 82 83 32

PHOTOGRAVURE

Anne Dambrin

IMPRESSION

Siep – Rue des Peupliers
77590 Bois-le-Roi

CONCEPTION GRAPHIQUE

Ligne neuf

Commission paritaire :

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

Dépôt légal:
3^e trimestre 2016



éditorial

Ouvrir des perspectives

Chacune et chacun, en reprenant le travail, a été frappé par la chape de plomb: un débat politico-médiatique centré sur la honteuse polémique autour du burkini, un gouvernement qui s'assoit sur l'avis de 70 % des salarié-es et fait passer en force la loi travail, un quotidien au travail chaque jour davantage marqué par les objectifs de réduction des coûts. Il y a de quoi être déprimé. Sauf que nous avons réussi à construire une mobilisation majoritaire, inédite par sa durée et ses formes, qui nous offre de nombreux points d'appui. D'abord, nous avons forcé le gouvernement à revoir sa copie – et à instaurer par exemple un début de droit à la déconnexion – et nous avons gagné des avancées sectorielles. Ensuite, par la diversité des formes de mobilisation – grèves, manifestations mais aussi actions en ligne et votations – nous avons permis à toutes et tous, et notamment aux ingés, cadres et techs, de participer au mouvement. Encore une fois, après les mobilisations de 2006 et 2010, les jeunes se sont majoritairement retrouvés dans les mots d'ordre de la Cgt.

«*Envahissez-nous!*» : reprenons les termes que Georges Séguy lançait aux jeunes et préparons l'avenir. Ouvrir les portes et les fenêtres de la Cgt, c'est le sens de la consultation «Jeunes ingés, cadres et techs: la Cgt, vous la voulez comment?» lancée par l'Ugict. Développer et renforcer la Cgt dans toutes les entreprises et dans toutes les catégories, syndiquer massivement les jeunes, l'objectif est de renforcer le rapport de forces de terrain pour rendre la loi inapplicable et gagner son abrogation.

Nous avons convaincu les salarié-es que la casse de nos droits au travail ne créerait aucun emploi, il nous faut maintenant avancer sur les vrais sujets, à l'offensive: la révolution numérique, la réduction du temps de travail, le coût du capital et des dividendes, la reconnaissance et le paiement des qualifications, l'égalité femmes-hommes... Gagner les moyens d'exercer pleinement nos responsabilités professionnelles en les adossant à l'intérêt général, permettre aux cadres d'innover et de faire primer leur éthique professionnelle sur le diktat des actionnaires, c'est reprendre le pouvoir par en bas. Georges Séguy nous appelait à «*transformer le monde dans le sens du bonheur pour tous*». A l'heure où les discours racistes et autoritaires se multiplient, soyons à la hauteur de son héritage et de nos responsabilités.



Sophie Binet

**SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE
DE L'UGICT-CGT**

6 à propos Au fil de l'actualité

mouvement

7 Georges Séguy
La Cgt faite homme...

8 Edf
Pas de droit à l'erreur

Sapin 2
Retour à la case Assemblée

9 Molex
« Sans cause réelle ni sérieuse »

Niveau de vie
Honneur au salariat

Assurances
Les dangers des offres « comportementales »

10 Turquie

Sous la botte



YANN RENOUF / MAXPPP
HANNAH MCKAY / MAXPPP

12 Social

L'urgence de la rentrée
Entretien avec Céline Verzeletti

14 Alstom

« Réalisme économique » ou sabordage ?

15 Economie numérique

En Suisse aussi

Europe

Ce que « droits sociaux » veut dire

Sous-traitance

Echos de la mer du Nord

ENCARTS CENTRAUX

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

focus

DIGITAL

Le travail au défi



Pages 16 à 27 La révolution digitale va impacter tous les secteurs de l'entreprise, notamment les ressources humaines, comme le montre le projet Pulse chez Airbus. Pour la direction, c'est un levier « d'optimisation des talents ». Pour les salariés, c'est un enjeu sensible.

Conjuguant développement des réseaux à haut débit, big data et extension des appareils mobiles, le modèle, dit-on, pourrait réinventer l'entreprise. Mais la révolution numérique s'impose en laissant beaucoup de questions ouvertes.

Comment faire des technologies numériques des outils pour l'émancipation, la créativité, la solidarité ? Notre table ronde avec Anca Boboc, Magali Hieron-Ekuka, Luc Mboumba et Jean-Luc Molins.

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



FRANCK DUBRAY / MAXPPP

28 Sfr

Le choc des 5 000 « départs volontaires »

30 Rentrée scolaire

Le bilan, c'est maintenant...

31 Travail

Au risque de l'évasion fiscale

32 Bloc-notes

Ugict: agenda et rendez-vous

terrains



MOHAMED MESSARA / MAXPPP

33 Arrêtés « antiburkini »

Après le rappel à l'ordre du Conseil d'Etat

34 Prud'homie

La Cgt s'oppose à l'asphyxie des tribunaux

droits

35 Fonction publique

L'employeur ne peut obliger des agents à se déclarer grévistes 48 heures avant le début d'un arrêt de travail

36 Discriminations

Un droit à mobiliser ! (suite)

hors champs

38 Paris

Pédagogie

Au musée Curie, on ne cultive pas le secret

39 Mode

Variations de la silhouette tout au long du Moyen Age

40 Exposition

A l'écoute de la grande symphonie animale



LUC BOEGLY

platines

43 Christina Pluhar

L'Amore innamorato

Estrella Morente Falla & García-Lorca

bouteilles

43 Pluie

de médailles

lire

44 Les polars

MÉMOIRE Engrenage inexorable

45 Les romans

FAMILLE Noir destin

hors champs

46 Brexit

Défi européen, focus syndical



ANDY RAIN / MAXPPP

48 L'immigration

autrement

grilles

50 Echecs et mots croisés

à propos

L'étendard noir du doute

La confiance est en rupture de stock. Le produit n'a jamais été surabondant mais, cette fois, il ne s'agit pas seulement d'absence, il s'agit de refus. Au point qu'il semble presque inimaginable aujourd'hui d'avouer avoir confiance en quelqu'un ou quelque chose ; ce serait courir le risque de se voir traiter au mieux de dupe, au pire d'escroc. Cette désaffection soupçonneuse et assumée vaut pour tout : les vaccins, les hommes politiques, les organisations, l'étiquetage alimentaire ; elle englobe l'avenir et le présent, les institutions, l'autorité, sans épargner, bien sûr, le voisin de palier. Bref, elle ronge ce qui cimente, sape ce qui relie, mine des valeurs collectives anciennes et validées. Le phénomène n'est pas nouveau ; mais son ampleur est sans doute sans précédent. Cette pandémie –car le phénomène est mondial– marque le début du siècle et augure mal de ce que pourrait en être la fin. Pour l'heure, l'une de ses conséquences les plus néfastes et les plus sidérantes –au sens de la paralysie– est sans doute l'adoubement du mensonge au rang de vérité. L'incarnation la plus emblématique au plan mondial en est sans conteste Donald Trump, candidat à la Maison-Blanche qui enfile les unes après les autres les contre-vérités flagrantes sans que grand monde, parmi l'électorat américain, ne s'en émeuve. Mais les Etats-Unis n'ont pas le monopole. La France et son débat public en témoignent, hélas, avec éclat. L'homme a toujours aimé enjoliver et a toujours su mentir ; mais l'anthropologie n'a que peu de

Trump,
énormément...



NOUS AUSSI ON EST PEUT-ÊTRE
CONTRE LA LOI TRAVAIL...



part dans l'explication de ce que l'on constate, qui relève bel et bien du politique. Tout se passe en effet comme si la parole du candidat, de l'élu, du «en charge de», se savait affranchie de toute norme, de tout contrôle, de toute validation, avec la bénédiction active ou passive d'opinions publiques en recherche d'hommes providentiels plus que de solutions pérennes. D'où l'aspect moitié parade de cirque, moitié Prmu des élections qui sont devant nous et des sélections qui sont devant elles ; d'où le discrédit qui les entoure. C'est consternant. C'est surtout dangereux.

Dans les nuages verts de gaz

Car l'enfumage –préélectoral ou non– est quasiment devenu une véritable culture du politique : l'Etat ignorait tout de la situation d'Alstom ; le chômage est en train de baisser ; Emmanuel Macron est fidèle au Président ; Jérôme Cahuzac, les yeux dans les yeux, n'a pas menti ; Marine Le Pen sera, c'est promis, apaisée et Nicolas Sarkozy ignorait, c'est juré, tout de ce qu'il fallait ignorer... Cette accumulation de non-sens, de mensonges et d'approximations qui sont en charge de faire spectacle là où il s'agirait de faire politique contribuent à décourager le débat public, à déqualifier l'engagement citoyen et, en contrepoint, à muscler le jeu des pouvoirs publics. Tout se passe comme s'il fallait compenser dans la rue les désordres économiques, sociaux et civiques devant lesquels on s'est résigné à l'impuissance ; comme si le vide du programme appelait le trop-plein gesticulatoire et l'absence de pensée, l'exacerbation de la concurrence des logorrhées. A défaut de gouverner par le verbe, on se contente du verbe, on laisse les événements gouverner à sa place. Quitte, à l'occasion d'une loi sur le travail, à faire

de musculeuses et gazeuses démonstrations de force. Telle est la toile de fond de la montée des violences policières – il faut bien les appeler par leur nom – qu'on voit se déployer face aux manifestations ces derniers mois. Depuis juillet, près de 70 réclamations contre des violences policières ont ainsi été adressées au Défenseur des droits par des manifestants et neuf plaintes ont été déposées à l'Igpn, la police des polices. Le jeudi 15 septembre, un manifestant syndicaliste a été grièvement blessé à l'œil, au point d'en être handicapé; en avril dernier, un autre manifestant, rennais cette fois, avait connu la même mésaventure. Anecdotes tragiques? Métaphore, plutôt, de temps enfumés et lacrymogènes où devient risqué le simple fait d'avoir les yeux ouverts.

Face aux chiffons rouges

Bavures? Pourquoi pas? Peut-être. On peut même recevoir – du bout des doigts et avec des gants – l'idée que les attentats et leurs risques mettent les forces de l'ordre à la peine, que ces dernières n'affrontent pas dans les défilés des enfants de chœur et que, dans la bousculade... Mais quand bien même cela serait exact, en rester à ce niveau d'explication reviendrait à se rassurer à bon compte. Cette montée de répression dans l'espace public n'est en effet que le pendant de ce qui se passe depuis maintenant plusieurs mois dans la sphère du travail. Goodyear, Air France, l'arrestation de deux dockers havrais le jour de la venue de Philippe Martinez ne sont en effet que les éléments les plus médiatisés d'une impressionnante série de poursuites, chantages et intimidations qui ont tous en commun de s'en prendre à des syndicalistes. Les attentats criminels qui ont à nouveau endeuillé la France entière cet été ont relancé une trouble dynamique où à la peur des uns répondent les rodomontades des autres sur un fond de course au sécuritaire le plus débridé. L'un des enjeux majeurs de la période, dans ce contexte délétère, est donc bien de maintenir effectifs les droits et les libertés, singulièrement au plan syndical. Rien ne serait pire que de laisser stigmatiser, de glissement sémantique en interdictions de manifester, la protestation sociale en la laissant être amalgamée à la « violence ». Rien ne serait plus risqué que de penser y faire échec en s'enfermant dans un « coup pour coup » coléreux, déconnecté de ce qui en légitime l'expression. Sans flirter avec le machiavélisme, il faut bien envisager qu'il y ait là un piège tendu au syndicalisme. Certains le verrraient d'un bon œil s'épuiser et s'isoler en concentrant tous ses efforts sur les chiffons rouges qu'on agite à plaisir sous son nez. C'est au contraire en articulant étroitement défense des libertés et prise en charge revendicative des besoins des salariés qu'il est possible de faire reculer à la fois la pression répressive et l'exploitation sociale. ▶

Pierre TARTAKOWSKY

GEORGES SÉGUY LA CGT FAITE HOMME...

GEORGES SÉGUY, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CGT DE 1967 À 1982, EST DÉCÉDÉ LE SAMEDI 13 AOÛT À MONTARGIS, À L'ÂGE DE 89 ANS.



THIERRY BORDAS / MAXPPP

Lorsqu'il naît un jour de mars, du côté de Toulouse, le siècle a 27 ans. Sa jeunesse s'inscrit au cœur des années 1930 et de leurs événements, glorieux et tragiques: la montée des fascismes en Europe, le Front populaire, la guerre d'Espagne et le début de la Seconde Guerre mondiale. En âme bien née, Georges Séguy n'attend pas le nombre des années pour s'engager. Dès 1940, à 13 ans, il participe aux réunions clandestines du mouvement de la Jeunesse communiste. Deux

ans plus tard, Pierre Semard, militant communiste cheminot et ami personnel de son père, est fusillé par les nazis. L'exécution l'affecte profondément; cette même année, il entre comme apprenti à l'imprimerie d'Henri Lion à Toulouse. Un endroit exposé... En 1944, une dénonciation provoque l'arrestation de l'ensemble du personnel. Georges Séguy, 17 ans, est déporté au camp de concentration nazi de Mauthausen, en Autriche. Il en sera libéré le 28 avril 1945.

En 1946, il débute son apprentissage de cheminot et de syndicaliste. L'engagement, encore. De 1949 à 1957, il est secrétaire de la fédération Cgt des cheminots. Son engagement est aussi politique, au sein du Pcf dont il est élu membre suppléant du comité central en 1954. En 1956, il accède au bureau politique de ce parti. Il n'a pas encore 30 ans et est le plus jeune des dirigeants du Pcf. Il restera dans cette instance jusqu'en 1982.

De 1961 à 1965, il est secrétaire général de la fédération Cgt des cheminots et, en 1965, lors du 35^e congrès de la Cgt, il devient membre du bureau confédéral. Au 36^e congrès, le 16 juin 1967, il est élu secrétaire général. A ce poste, il tient un rôle de premier plan lors des événements de mai-juin 1968 et de la négociation de Grenelle. En 1970, il est élu membre du bureau exécutif de la Fédération syndicale mondiale (Fsm). Il demeure quinze ans secrétaire général de la première organisation syndicale française et engage une réflexion sur la crise du syndicalisme et sur les réponses possibles que la Cgt peut y apporter. Il quitte sa fonction lors du 41^e congrès de la Cgt, le 18 juin 1982 mais, jusqu'en 1992, continue de siéger à sa commission exécutive.

De 1982 à 2002, il est président de l'Institut d'histoire sociale de la Cgt (Ihs Cgt), dont il est l'un des principaux fondateurs. A la tête de cette association, il a œuvré pour un travail rigoureux sur l'histoire de la Cgt, refusant une histoire officielle ou instrumentalisée. A partir de 2002, il en devient le président d'honneur. Georges Séguy est nommé officier de la Légion d'honneur en 1998.

Lors du 50^e congrès de la Cgt, en 2013, Georges Séguy lançait un appel à dépasser l'indignation au bénéfice de l'organisation. L'engagement, toujours. Le mardi 20 septembre, la Cgt lui a rendu un hommage national. ▶

EDF PAS DE DROIT À L'ERREUR



SIMON CHAPMAN / MAXPPP

Après avoir annoncé, au milieu de l'été, un réexamen du projet Hinkley Point, le gouvernement britannique a finalement donné son accord – assorti de nouvelles conditions – à la construction, sur son sol, de deux réacteurs nucléaires Epr. Une annonce qui, sur le fond, ne modifie en rien la position de la Cgt: parce que les conditions financières, industrielles et sociales ne sont aujourd'hui pas réunies pour assurer la réussite d'un tel projet, elle demande, avec les syndicats Cfe-Cgc et FO, son report «*au-delà de 2016, voire de trois ans*» (voir *Options* n°617). Dans un communiqué, l'intersyndicale, qui représente 80% des salariés d'Edf, se montrait grave il y a déjà quelques mois: «*Nous faisons le choix de faire passer avant tout l'intérêt d'une entreprise qui a la mission principale d'assurer le service public de l'électricité, dans une période où nous estimons que sa pérennité est en cause.*»

C'est le 28 juillet dernier qu'un vote du conseil d'administration d'Edf a pourtant véritablement engagé le projet Hinkley Point, quelques jours après avoir obtenu le feu vert du président de la République. Ce vote est intervenu dans un contexte extrêmement tendu, déstabilisant l'entreprise depuis plusieurs mois: droit d'alerte unanime du comité central d'entreprise, démission du directeur financier, malaise généralisé, y compris parmi les cadres dirigeants... Il ne fait qu'aggraver la crise. Deux procédures sont désormais en cours. L'une émane du Cce au motif que les experts mandatés n'ont pas eu accès aux informations nécessaires; l'autre a été initiée par certains administrateurs salariés d'Edf qui a décidé de saisir le tribunal de commerce pour obtenir l'annulation de la décision prise par le conseil d'administration.

Pour eux, en effet, ce vote a révélé un problème de gouvernance remettant en question sa validité même. D'une part, parce qu'ils estiment ne pas avoir bénéficié du même niveau d'information que les autres administrateurs. Ils dénoncent, d'autre part, la participation à ce conseil d'administration «*d'administrateurs qui, par leurs liens avec des groupes industriels, sont intéressés par les marchés des deux réacteurs Epr*». Dans un communiqué, l'intersyndicale, pour qui Edf n'a pas de droit à l'erreur, explique «*soutenir (cette) action pour le droit à l'information et l'absence de tout conflit d'intérêts*». C.L.



ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR: LES UNIVERSITÉS COMPTENT SUR LES ABANDONS...

000 étudiants supplémentaires sont accueillis cette année lors de la rentrée universitaire. Soit 180 000 de plus qu'il y a huit ans. Mais les capacités d'accueil n'étant pas en mesure de s'adapter à ce nouvel afflux, de nombreuses universités ont mis en place dans certaines filières des quotas dès le niveau licence. En première année, certaines filières sont particulièrement sous tension, comme le droit ou les Staps (sciences et techniques des activités physiques et sportives) – 4 000 places supplémentaires qui n'ont pas empêché des tirages au sort: 11 000 étudiants n'ont pas pu obtenir leur premier vœu... Faute de pouvoir embaucher et accueillir tous les étudiants, les universités comptent sans l'avouer sur les défections en cours d'année...»

SAPIN 2 RETOUR À LA CASE ASSEMBLÉE

Réunie le 14 septembre dernier au Sénat, la commission mixte paritaire a échoué à élaborer un texte commun sur le projet de loi Sapin 2 relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Si les discussions ont buté notamment sur le répertoire des représentants d'intérêts, elles n'ont pas permis, également, de trouver un accord sur la définition des lanceurs d'alerte. Cette définition était en effet l'un des enjeux du compromis attendu, dans la mesure où, jusqu'à présent, elle ne prend pas en compte le signalement de menaces ou de préjudices pour l'intérêt général.

Autre enjeu sur cette question: l'absence, dans le projet de loi, de sanctions pour ceux qui tentent d'empêcher les lanceurs d'alerte de signaler une menace ou qui lancent des représailles à leur encontre. Telle quelle, la protection des lanceurs d'alerte serait bien en deçà des standards internationaux, dénonce ainsi l'Ugict-Cgt dans un communiqué, en rappelant qu'une pétition pour réclamer leur «*protection effective*» a réuni à ce jour plus de 66 000 signatures. Après l'échec de la commission mixte paritaire, le projet de loi devrait à nouveau être examiné par l'Assemblée nationale avant la fin du mois. C.L.



ANTHONY PICORE / MAXPPP

MOLEX

“SANS CAUSE RÉELLE NI SÉRIEUSE”



THIERRY BORDAS / MAXPPP

Rendu en plein été, l’arrêt de la cour d’appel de Toulouse sur le licenciement de 191 salariés de Molex en 2009 n’a pas eu l’audience qu’il aurait méritée. En effet, dans ce dossier devenu symbole du scandale des licenciements boursiers, les salariés ont, après plus de sept années de bataille judiciaire, obtenu satisfaction. Suivant le conseil de prud’hommes de Toulouse en 2004, les magistrats, considérant l’absence de difficultés économiques rencontrées par la multinationale américaine, ont déclaré « sans cause réelle ni sérieuse » les licenciements annoncés en 2008. « *Ils ont admis ce que nous disons depuis des années, a déclaré à l’annonce du jugement Jean-Marc Denjean, l’avocat des plaignants, à savoir que la fermeture de l’usine n’avait pas pour objectif de sauvegarder la compétitivité mais d’augmenter la rentabilité du groupe et les dividendes des actionnaires.* »

Une victoire. Seul regret pour les salariés, la révision a minima des indemnités de licenciement : alors que le conseil de prud’hommes de Toulouse leur avait accordé 10 millions d’euros, la cour d’appel ne leur en a concédé que 7. Peu, au regard des difficultés rencontrées encore par plusieurs dizaines d’anciens de l’entreprise : une vingtaine ne survivent que grâce au Rsa et beaucoup d’autres n’ont toujours pas trouvé d’emplois stables... Au-delà, notent la confédération Cgt et sa fédération de la métallurgie dans un communiqué commun du 11 août, si ce jugement confirme que Molex était viable, il n’impose pas à la multinationale de réparer ses fautes.

En effet, ce n’est pas elle mais les Ags qui vont payer le montant des indemnités accordées aux salariés. Plus dommageable encore, la perspective de la mise en œuvre en l’état de la loi travail laisse craindre que ce jugement ne puisse faire jurisprudence. Demain, par ce texte, la faculté des juges à retoquer un plan de licenciement sera fortement altérée tout autant que celle qui leur a été reconnue jusque-là d’allouer des indemnités aux salariés victimes de licenciements non fondés. « *Raison de plus pour rester mobilisés* », déclaraient-elles alors. M.H.

NIVEAU DE VIE HONNEUR AU SALARIAT

Des dernières données sur le niveau de vie des Français que vient de publier l’Insee, une conclusion s’impose : le salariat est le statut qui protège le mieux contre la pauvreté. En 2014, 18,8 % des travailleurs indépendants vivaient en dessous du seuil de pauvreté fixé à 1 008 euros mensuels. La même année, ce pourcentage était trois fois moins élevé pour les salariés occupés : 6,3 %. Seule catégorie qui échappe à la règle, celui des demandeurs d’emploi, le statut actuel des salariés privés d’emploi ne permettant pas à 36,6 % de ceux qui en relèvent de vivre décemment. Les données rendues publiques par l’Insee apportent d’autres éléments. Si le niveau des inégalités se stabilise en France – le rapport de revenus entre les 10 % des Français les plus riches et les 10 % des Français les plus pauvres se maintenant à 3,5 –, le taux de pauvreté parmi les enfants de moins de 18 ans continue de progresser pour atteindre 19,8 %, celui des familles monoparentales plus encore pour atteindre 35,9 %. M.H.

ASSURANCES LES DANGERS DES OFFRES “COMPORTEMENTALES”

Distinguer, à l’aide d’un questionnaire santé, les bons et les mauvais comportements des salariés : voilà sur quoi repose l’offre Vitality que l’assureur Generali s’apprête à lancer, dès janvier 2017, dans le cadre de ses contrats collectifs santé d’entreprise. En contrepartie de son « bon » comportement (arrêt du tabac, habitudes alimentaires, exercice physique...) le salarié concerné serait récompensé, via des bons de réduction émanant de partenaires du programme dont certains, d’ailleurs, sont très éloignés de l’univers de la santé (parfumerie, agences de voyages en ligne...).

Une offre d’assurance comportementale qui, pour la Cgt, « *ouvre une brèche dangereuse* ». Dans un communiqué, elle dénonce un « *système discriminant* » qui rompt avec les valeurs qu’elle défend, à savoir une politique de santé solidaire et une mutualisation entre les entreprises. Certes, le programme serait pour le moment facultatif. Mais « *récompenser des comportements de santé par des avantages* », souligne la Cgt, « *ne peut permettre ni de développer une véritable politique de santé, ni d’agir efficacement contre “l’absentéisme” en entreprise* », l’un des arguments mis en avant par Generali pour mettre en place ce type d’offre. C.L.



CHRISTIAN ZACHARIASEN / MAXPPP



L'état d'urgence décrété après la tentative de coup d'Etat par une partie de l'armée, le 15 juillet dernier, se traduit par un tournant autoritaire d'une ampleur sans précédent depuis la dictature. La Cgt appelle à la solidarité.

TURQUIE: SOUS LA BOTTE

LA CONSTITUTION SUSPENDUE... AU BON PLAISIR D'ERDOGAN

Depuis le 20 juillet dernier, le Conseil des ministres gouverne par décrets, sans considération de la Convention européenne des droits de l'homme. Après l'arrestation de plus 50 000 fonctionnaires suivant la tentative de coup d'Etat, le gouvernement a destitué plus de 11 000 enseignants dont plus de 9 800 membres du syndicat Egitim Sen. Pour faire taire l'opposition politique dans les régions en guerre, 28 mairies, dont 24 de villes kurdes, ont été placées sous tutelle administrative.

JOURNALISTES ET MÉDIAS: RETOUR À LA CASE PRISON

Les médias ont dans ce contexte droit à un régime... d'exception. Les journalistes se retrouvent dans la ligne de mire. Le 19 juillet, le régulateur turc des médias audiovisuels retirait leur licence à 25 chaînes de télévision. En outre, les autorités ont arbitrairement bloqué l'accès à plus de 20 sites d'information sur Internet, et 34 journalistes ont été privés de leur carte de presse.



SOCIAL L'URGENCE DE LA RENTRÉE



DR

ENTRETIEN AVEC **CÉLINE VERZELETTI** SECRÉTAIRE NATIONALE DE L'UGFF, MEMBRE DU BUREAU CONFÉDÉRAL

Ce dont a besoin la société est de renouer avec le progrès social, de permettre à tous de travailler, de travailler mieux, dans de meilleures conditions et avec de meilleurs salaires.

Loi travail, démocratie sociale, libertés syndicales, emploi, salaires et conditions de travail : voilà quelques-unes des priorités sur lesquelles la Cgt n'entend pas transiger. Précisions.

– Options : Quel bilan la Cgt fait-elle de la mobilisation du 15 septembre ?

– **Céline Verzeletti** : Que cette journée n'a pas été l'échec annoncé. Le 15 septembre, 110 manifestations se sont tenues dans toute la France. Plus de 170 000 personnes ont défilé, c'est-à-dire plus de monde que le 5 juillet. Alors que cette journée de mobilisation était la quatorzième, 55 % des Français nous soutiennent toujours et 71 % d'entre eux s'affirment défavorables au texte voté cet été... Bien sûr, une fois encore, ce n'est pas suffisant. Mais les militants ont fait du bon travail. Et cela a toutes les raisons de les mettre en confiance.

– Que va-t-il se passer maintenant ?

– Une réunion de l'intersyndicale contre la loi travail est prévue le 22 septembre. Le combat n'est pas terminé. Et, en ce qui nous concerne, nous allons réunir très vite toutes nos fédérations pour envisager la manière d'organiser la défense des salariés dans les entreprises. Il est fort probable que des négociations s'ouvrent rapidement dans les plus grands groupes. Sous prétexte de baisse des carnets de commandes, les directions usent du principe d'inversion de la hiérarchie des normes pour réviser les conditions de rémunération des heures supplémentaires ou les principes qui régissent l'organisation du temps de travail. Il faut que nous soyons en capacité d'aider nos militants à bâtir le rapport de forces suffisant pour que, avec les salariés, ils évitent de nouvelles dégradations des conditions d'emploi. C'est d'autant plus urgent que ces discussions vont s'ouvrir dans un contexte très particulier : celui du développement des référendums.

– Et alors ?

– Désormais, même minoritaires, des

accords pourront s'imposer par un vote majoritaire des salariés recueilli par référendum. En cette rentrée, la perspective du développement de ce dispositif nous impose de renforcer notre activité sur le terrain, de mieux informer les personnels sur l'environnement dans lequel ils évoluent, les droits dont ils disposent pour se défendre. Plus que jamais, l'amélioration de la qualité de la vie syndicale doit être une priorité. Dans l'entreprise et au-delà. Si nous voulons éviter la mise en concurrence de tous contre tous, les contacts sur les territoires et dans les branches doivent se renforcer. Il faut absolument que l'information circule pour aider les salariés à mieux appréhender ce qui se passe ailleurs. Nous allons nous y employer en mobilisant pour ce faire tous les niveaux de l'organisation : la confédération, les fédérations, les territoires...

– La Cgt a fait connaître sa volonté de déposer plusieurs questions prioritaires de constitutionnalité (Qpc) devant les tribunaux. Qu'est-ce à dire ?

– A ce jour, tous les aspects de la loi travail n'ont pas fait l'objet d'un avis du Conseil constitutionnel. Or plus d'un article pose problème. Ce texte en effet ne contreint pas seulement à certaines conventions de l'Oit. Il pose aussi problème au regard du droit français. L'inversion de la hiérarchie des normes annonce une rupture d'égalité entre les salariés. Les nouvelles conditions du licenciement économique, également. Nous n'allons nous priver d'aucun recours pour obliger le gouvernement à revoir sa copie et, pour ce faire, nous encourageons aussi les syndicats à nous faire remonter toutes les informations nécessaires qui pourraient fonder des dossiers devant les tribunaux.

– Dans ce même esprit, la Cgt semble vouloir faire de la « neutralité » un thème de bataille...

– Par un amendement au texte sur la loi travail, le Sénat a autorisé cet été les entreprises à inscrire ce principe dans leur règlement intérieur. Cette disposition qui annonce la restriction du droit d'expression des salariés est inacceptable. Bien sûr, le législateur ne précise pas ses intentions. Mais nul ne s'y trompe : il vise d'abord la religion, soufflant ainsi sur les braises de la stigmatisation et de la peur de l'autre. Nous ferons tout pour qu'il ne puisse s'appliquer. Le secteur privé n'est pas la fonction publique. A condition de ne pas faire de prosélytisme, les salariés, quels qu'ils soient, quelles que soient leurs options, restent des citoyens dans l'entreprise. Ils ne sont contraints ici à aucune obligation de laïcité.

– L'ouverture de négociations sur ce thème ne risque-t-elle pas de compliquer la vie syndicale ?

– C'est à craindre, bien évidemment... Dans les organisations, entre elles comme dans les collectifs de travail, le débat risque d'être vif. Le mouvement syndical n'a pas besoin de ça. Et ne nous y trompons pas : si nous ne faisons rien contre cette disposition, nous risquons de passer demain de l'injonction à la neutralité religieuse à celle à la neutralité syndicale.

– Vraiment ?

– Où s'arrêtera l'injonction qui pourrait être faite d'une neutralité en entreprise ? La situation est grave. Au lendemain des attentats au Bataclan et des terrasses parisiennes, la ministre du Travail avait invité les organisations syndicales à des discussions autour des incidences de l'état d'urgence sur la vie quotidienne dans les entreprises. Nous étions d'accord pour en discuter, pour envisager le respect, dans ce cadre, des droits et des libertés des salariés. Or nous avons très vite découvert que ce n'était pas de cela qu'il s'agissait. Ce que l'on nous proposait, c'était de travailler à la rédaction d'un guide sur les pratiques religieuses au travail. Nous nous y sommes opposés. Le sujet revient par la bande... N'avons-nous pas d'autres urgences sociales à traiter ?

– Justement, au-delà de la loi travail, quelles sont, en cette rentrée, les priorités de la Cgt ?

– Les élections dans les Tpe qui se tiendront du 28 novembre au 12 décembre sont une des toutes premières. Lors du dernier scrutin, celui qui s'est tenu en 2012, la Cgt était majoritaire. Cela doit

nous rappeler notre responsabilité : la nécessité que nous avons d'y développer notre présence pour répondre aux besoins des salariés qui travaillent dans ces entreprises. L'autre campagne sur laquelle nous allons mettre toutes nos forces dans les semaines à venir est celle de la défense des libertés syndicales. La bataille que nous avions lancée sur ce thème il y a tout juste un an doit prendre de la vigueur. Nous allons nous appuyer sur la date du 27 septembre, à laquelle les seize salariés inculpés d'Air France passeront en procès, pour organiser une journée nationale de mobilisation. La façon dont, cet été, passant outre l'avis de ses services, Myriam El Khomri a validé, en quatre petites lignes, le licenciement de Vincent Martinez, délégué Cgt d'Air

France, est un cas que nous ne pouvons pas laisser passer.

– Pourquoi ?

– Comment une ministre en charge du travail, dont l'une des tâches est de faire respecter la loi, a-t-elle pu revenir sur l'un des droits essentiels qu'est celui des délégués du personnel d'être protégés dans le cadre de leur mandat ? Il n'est pas question pour nous de nous enfermer sur ce dossier. Mais nous allons nous appuyer dessus pour défendre l'idée que, quel que soit le salarié, les droits doivent être respectés et aucune discrimination à son encontre ne peut être acceptée... Cette affaire est symptomatique du climat actuel. Qui aurait pu imaginer, il y a un an seulement, que la défense des libertés syndicales passerait, dans notre pays, par la liberté de manifester ? Avec la Fsu, Solidaires, l'Unef, l'Unl, la Ldh et le Syndicat des avocats de France, nous avions demandé au printemps l'ouverture d'une enquête parlementaire sur la gestion du maintien de l'ordre lors des manifestations. Nous allons réitérer la demande...

– La rentrée que la Cgt prépare est donc résolument sociale, fort éloignée des questions sécuritaires ou identitaires vers lesquelles certains voudraient pousser le débat public...

– Un sondage réalisé au début du mois pour Bfm TV souligne que les préoccupations principales des Français sont, loin devant les questions identitaires et de sécurité, les questions économiques et sociales. L'emploi, le chômage et le pouvoir d'achat sont les sujets qui, d'abord et avant tout, les préoccupent. Le gouvernement voudrait nous entraîner sur un autre terrain pour faire oublier ses échecs. Ça ne passera pas. Ce dont a besoin la société est de renouer avec le progrès social, de permettre à tous de travailler, de travailler mieux, dans de meilleures conditions et avec de meilleurs salaires. Les élections présidentielles se profilent. Nous interpellons tous ceux qui veulent s'y présenter pour savoir ce qu'ils comptent faire pour améliorer la situation. Quelle politique de l'emploi, quelle stratégie d'investissement et à quel prix ? Quels projets de développement pour les services publics et la défense de la protection sociale : voilà ce qui intéresse les Français. Nous le dirons et ne laisserons pas le champ libre aux discours qui cherchent, d'une manière ou d'une autre, à faire du sécuritaire et de la stigmatisation la clé de voûte du débat public.

Propos recueillis par Martine HASSOUN



THIERRY GACHON / MAXPPP

ALSTOM

“RÉALISME ÉCONOMIQUE” OU SABORDAGE?

LE DOSSIER ALSTOM ILLUSTRE À NOUVEAU LA VISION À COURT TERME ET LE CYNISME DE CERTAINES DIRECTIONS D'ENTREPRISE, MAIS SURTOUT L'ABANDON DE TOUTE STRATÉGIE INDUSTRIELLE DE LA PART DE L'ÉTAT.

Comme dans certaines blagues, cela commence par la « bonne nouvelle » : Alstom, associé au canadien Bombardier, remporte fin août le contrat très convoité d'équipement en trains de la ligne Boston-Washington, soit 2,2 milliards d'euros en construction et maintenance à partir de 2020 et pour quinze ans au moins. Tout le monde en France se félicite de cette reconnaissance des compétences et de la compétitivité d'Alstom.

Un communiqué de la fédération Cgt de la métallurgie fait toutefois dissonance, rappelant que ce contrat – cela tend à devenir la norme dans un contexte de concurrence mondiale exacerbée – rapportera à Alstom et à ses actionnaires mais n'entraînera aucune hausse d'activité ou création d'emplois en France, puisqu'il s'agit d'un transfert de technolo-

gie et de charge de travail qui créera 400 postes, mais aux Etats-Unis.

La « mauvaise nouvelle » suit dès le 7 septembre. Alstom annonce que son site historique de Belfort, où on fabrique des locomotives depuis 1879, et qui compte encore près de 500 salariés – pour quelque 1 500 dans les années 1990 – va fermer en 2018. Raison invoquée : le « réalisme économique », le carnet de commandes de l'usine n'enregistrant pour l'heure aucun contrat après cette période. La direction ne semble pas voir où est le problème, puisque personne ne sera licencié, les salariés étant « invités » à des reclassements, notamment sur le site alsacien de Reichshoffen. Quid des sous-traitants et du savoir-faire accumulé sur le bassin d'emploi belfortain, de l'activité économique induite sur le territoire, des familles entières concernées par la

délocalisation ? Et que penser d'un tel argumentaire, alors que le marché international de la construction ferroviaire est en plein boom – 60 000 kilomètres de lignes de train à grande vitesse devraient voir le jour d'ici 2030 – et que, même amputé de sa filière énergie^(*), Alstom conserve encore la force industrielle pour s'y faire une place, ayant d'ailleurs décroché d'autres contrats à l'international récemment ?

Patriotisme économique partout, suicide industriel en France...

La direction du groupe estime en fait que, sans marché intérieur, pas la peine de conserver un outil industriel en France. Cette décision a déclenché un tollé et relancé le débat sur l'absence de politique industrielle dans le pays. La direction d'Alstom assure que les représentants de

l'Etat, actionnaire à 20%, étaient prévenus. Ces derniers somment aujourd'hui le groupe de revenir sur sa décision et font pression sur la Sncf pour qu'elle renégocie avec Alstom la construction de douze Tgv nouvelle génération pour la ligne Paris-Turin, plutôt que de faire son marché ailleurs : récemment, la Sncf – au sein de laquelle l'Etat dispose tout de même d'un droit de regard – a plus volontiers signé des contrats avec ses partenaires canadiens, espagnols ou allemands... Ce premier acquis donnerait déjà du travail pour dix mois à l'usine de Belfort, la seule en France maîtrisant encore toute la chaîne de la conception à la fabrication...

La fédération Cgt de la métallurgie dénonce «une mise en péril délibérée» de l'entreprise sans la moindre information des salariés, alors qu'Alstom va bien – en juin, le groupe disposait d'un carnet de commandes de 29,7 milliards d'euros, et il affiche 388 millions d'euros de bénéfices pour son dernier exercice. La fédération rappelle que hormis le Tgv du futur, les besoins sont immenses y compris en France, avec le renouvellement des trains interrégionaux, des Ter et le chantier du Grand Paris. Elle estime que le gouvernement a été complice de la stratégie de retrait d'Alstom, en l'amputant de ses activités dans le secteur de l'énergie, mais aussi en renonçant au développement du fret ferroviaire ou en préférant le transport collectif routier, options pourtant peu écologiques. Elle interroge à nouveau le paradoxe des cadeaux fiscaux aux grandes entreprises – cette année, pour Alstom, 86 millions d'euros de crédit d'impôt recherche et 6,3 autres de crédit d'impôt compétitivité emploi – sans exigences du point de vue du développement de l'outil industriel, de l'innovation ou de l'emploi, alors que tous les pays – sauf la France? – prennent des dispositions pour maintenir et développer des industries à haute valeur ajoutée sur leurs territoires nationaux... Pour rappel, d'après les derniers chiffres de l'Insee, l'emploi industriel ne représente plus que 12% de l'activité en France en 2014, contre 20% en 1989, soit une perte de 1,4 million d'emplois, dont 190 000 ces cinq dernières années.

Une première grande mobilisation est prévue le 27 septembre à Saint-Ouen, lors du comité d'entreprise d'Alstom, à l'appel des fédérations Cgt de toutes les activités concernées par la filière : métaux, cheminots, transports. Et le débat sur le suicide industriel à la française relancé... ▶

Valérie GÉRAUD

(*) Lire *Alstom, scandale d'Etat – Dernière liquidation de l'industrie française* de Jean-Michel Quatrepont, Fayard, 2015.

ÉCONOMIE NUMÉRIQUE EN SUISSE AUSSI

«Uber doit assumer ses responsabilités.» En Suisse aussi, par la voie d'Unia, la plus grande organisation de défense des salariés, le syndicalisme l'exige. S'appuyant sur une expertise juridique confirmant le statut d'employeur de la multinationale du transport, l'organisation des salariés de l'industrie, de la construction et des services privés invite les autorités à en prendre acte. Et ce, pour commencer, en obligeant Uber à respecter le droit du travail en vigueur : les périodes de repos, les dispositions sur la durée maximale du travail, l'enregistrement du temps de travail et les mesures visant à protéger la santé. Ensuite, en se servant de cette étude pour mettre de l'ordre dans «le modèle économique dit des plateformes en ligne, ou de l'économie numérique, déclare-t-elle. Les employeurs ne peuvent se soustraire à leurs responsabilités en organisant les relations de travail par le biais d'Internet ou d'applications spécifiques.»

EUROPE CE QUE «DROITS SOCIAUX» VEUT DIRE

Le 8 mars dernier, la Commission européenne a lancé une vaste consultation sur un socle à venir des droits sociaux en Europe. Socle qui, une fois adopté, assure-t-elle, «devrait devenir le cadre de référence permettant d'examiner les performances sociales et les résultats en matière d'emploi des Etats membres participants» ; de «conduire le processus de réformes à l'échelon national et, de manière plus spécifique, d'indiquer la direction à suivre

pour renouer avec la convergence dans la zone euro»... L'Institut syndical européen a voulu y voir plus clair. Dans un rapport qu'il vient de publier, deux juristes livrent une analyse détaillée et critique du projet présenté. Crainte principale émise par ses auteurs : que l'exercice soit détourné de ses objectifs initiaux, celui d'améliorer les droits sociaux, pour servir des objectifs purement



économiques. D'autant plus, remarquent-ils, que «le manque de clarté quant à la nature juridique du socle et les conséquences qui en résultent ne créent pas la sécurité juridique absolument nécessaire à de nouveaux progrès dans la protection des droits sociaux et du travail».

Pour en savoir plus : <https://ec.europa.eu> et www.etui.org.

SOUS-TRAITANCE ÉCHOS DE LA MER DU NORD

Mouvement de solidarité sans précédent en août dernier avec la grève des salariés de sept plateformes de Shell en mer du Nord. Venus d'Allemagne, de Grèce, d'Ukraine, du Japon, de Norvège, des Etats-Unis et de bien d'autres pays encore, ces messages ont apporté tout leur soutien à un conflit comme le secteur de la sous-traitance pétrolière et gazière n'en avait pas connu depuis trente ans. Un mouvement organisé par IndustriAll, Global Union et les syndicats britanniques Unite et Rmt contre le projet de la multinationale Wood Group, l'employeur direct de ces travailleurs, de diminuer de 30% leur rémunération alors que le directeur général de l'entreprise s'était octroyé quelques semaines plus tôt une augmentation de salaire de 28%.

Le travail au défi

Airbus : incertitudes de la révolution digitale

La révolution digitale va impacter l'ensemble des secteurs de l'entreprise et singulièrement les ressources humaines. Baptisé Pulse, un projet axé autour de la mise en place du système d'exploitation numérique de la prochaine génération est aujourd'hui en phase d'information et de consultation auprès des CE et des Chsct (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Pour la direction, c'est un levier de croissance, d'efficacité et « d'optimisation des talents ». Pour les salariés, c'est un enjeu complexe et sensible...

Questions pour l'avenir

Quand la croissance mondiale est en berne et que 50 à 60 millions d'emplois manquent dans le monde pour assurer un revenu décent à chacun, forcément, les opportunités promises par l'économie numérique séduisent. Le concept est simple. En conjuguant développement des réseaux à haut débit, big data et extension des appareils mobiles, le modèle, dit-on, pourrait réinventer l'entreprise, et avec elle l'emploi, les relations sociales, voire les relations tout court. On aimerait y croire... Mais à ce jour, la révolution numérique s'impose en laissant beaucoup de questions ouvertes.

Chevaucher le tigre ?

Comment faire des technologies numériques des outils pour l'émancipation, la créativité, la solidarité ? Notre table ronde avec Anca Boboc, sociologue au sein du département des sciences sociales d'Orange Labs, spécialiste des usages du numérique au travail ; Magali Hieron-Ekuka, cadre et déléguée syndicale nationale Cgt chez Lcl, membre de la commission exécutive de l'Ugict ; Luc Mboumba, codirecteur général de la Scop (société coopérative et participative) Coopaname ; Jean-Luc Molins, secrétaire national de l'Ugict, animateur du groupe de travail « Ingénieurs, cadres, techniciens et numérique » de la Cgt.

HANNAH MCKAY / MAXPPP



S O M M A I R E

LA DIGITALISATION, UN ACCÉLÉRATEUR DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL	PAGES 17 À 19
REPÈRES	PAGE 20
POINT DE VUE DE KRISTY MILLAND “DIX CENTIMES LA PHRASE”	PAGE 21
DÉCRYPTAGE QUELQUES INTERROGATIONS POUR L'AVENIR	PAGES 22-23
TABLE RONDE	PAGES 24 À 27



La digitalisation, un accélérateur des transformations du travail

Embarquement pour le numérique : appliquée au secteur aéronautique, la formule peut paraître facile. Elle est pourtant parfaitement adaptée au cas d'Airbus Group tant la révolution digitale, avec toutes les incertitudes qu'elle suscite et les risques associés, va impacter l'ensemble des secteurs de l'entreprise et, singulièrement, les ressources humaines, au carrefour des transformations en cours. Baptisé Pulse, le projet, axé autour de la mise en place du système d'exploitation numérique de la prochaine génération, est aujourd'hui en phase d'information et de consultation auprès des CE et des Chsct (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Levier de croissance, d'efficacité et « d'optimisation des talents », pour la direction, c'est en faisant appel à un outil américain que cinq processus RH seraient concernés par cette digitalisation : le profil des salariés, la formation, la gestion des compétences, le développement,

enfin la performance et les objectifs. « *Le but est d'arriver à ce que tous les salariés mettent leur profil personnel sur le serveur et que celui-ci soit visible dans tout le groupe, à l'échelle mondiale, pour faciliter la mobilité, en fonction des besoins du moment* », explique la Cgt d'Airbus Group, qui a fait du projet Pulse un thème de débat lors de son congrès, en juin dernier.

Protection et maîtrise des données individuelles

Une première présentation de ces nouveaux outils et de leur utilisation a eu lieu au cours du premier semestre 2016. Chaque salarié pourrait ainsi cumuler trois types de profil : un privé (situation familiale par exemple), un « social » (expérience, compétences...), un professionnel (rémunération, temps de travail, objectifs personnels...). Les données seraient stockées sur deux serveurs externalisés, le serveur « principal » se situant en Irlande, la « sauvegarde » étant assurée ...

La révolution digitale, avec toutes les incertitudes qu'elle suscite et les risques associés, va impacter l'ensemble des secteurs de l'entreprise et, singulièrement, les ressources humaines.

La digitalisation, un accélérateur des transformations du travail

... aux Pays-Bas. Tous les salariés du groupe – plus de 130 000 au total – sont concernés par Pulse. Le sujet est extrêmement sensible et soulève de nombreuses interrogations. Dans la mesure où ce système va autoriser une accumulation sans précédent de données individuelles, quels sont les risques d'une forme de fichage des salariés, sur leurs compétences, leur évolution ? Jusqu'à quand ? Qui aura véritablement accès à ces données et comment seront-elles utilisées ? Qui en aura la maîtrise ? Comment les sécuriser ? Ces questions se posent avec d'autant plus d'acuité que les possibilités de croisement des données, tant leur masse sera considérable, sont nombreuses. Dans ce contexte : quels sont les algorithmes que la direction va commander pour « optimiser » ses prises de décision ? « *Il n'est pas question pour nous de refuser les innovations technologiques, mais d'être extrêmement vigilant sur leur mise en place, notamment en matière de protections individuelles, leur utilisation, le sens que la direction entend leur donner* », explique Michel Molesin, de la coordination des syndicats Cgt d'Airbus Group.

Car, au-delà de la digitalisation, ce sont à la fois les méthodes de travail et la culture du groupe qui sont en pleine transformation. Ainsi, en apparence, le projet contient-il un point positif : la valorisation du collectif du travail. « *Mais par une méthode d'évaluation individualisée des salariés entre eux, où tout le monde surveille tout*

Il s'agit d'être extrêmement vigilant notamment en matière de protections individuelles, leur utilisation, le sens que la direction entend leur donner.

le monde », prévient le syndicat. Michel Molesin précise : « *Il se met en place une autorégulation des équipes de nature à mettre de côté le supposé "maillon faible" accusé de plomber les objectifs. La pression peut venir de la hiérarchie mais aussi directement des autres membres de l'équipe. Le risque est réel d'une surveillance généralisée par ses propres collègues et par soi-même.* » A cela, il faut ajouter la tentative d'aller vers le paiement au poste, où l'expérience, la qualification acquise par l'ancienneté, les diplômes ne sont plus reconnus : un ingénieur peut se retrouver à un poste de technicien et donc être payé comme tel, s'il accepte le poste. « *Ce serait un recul avec la fin des grilles de classification, une accentuation de la mise en concurrence entre salariés, avec une pression sur les salaires* », dénonce la Cgt.

Une gestion des emplois et des compétences à l'échelle mondiale

Dans ce contexte, du point de vue syndical, est-il possible de dissocier la numérisation, un « *sujet en soi* » pour la Cgt, et les méthodes de travail qui prennent ainsi une dimension nouvelle ? Ce n'est pas si simple. Le coordinateur des syndicats Cgt du groupe explique : « *Ces transformations préexistaient à la mise en place des nouveaux outils. Mais ceux-ci agissent comme un accélérateur de nouvelles stratégies réfléchies en amont. En permettant la constitution d'une base de compétences au niveau des 130 000 salariés du groupe, elle autorise par ailleurs, au-delà de la déshumanisation de la fonction RH, une gestion prévisionnelle des emplois à une échelle jamais atteinte jusqu'à aujourd'hui.* » Une gestion soutenue par le développement d'une culture du « feed-back », pour reprendre un anglicisme managérial, où chaque projet, chaque mission, doit formaliser un « retour » individuel et collectif et permettre une évaluation de la performance de chacun. Là aussi, les interrogations sont nombreuses. En premier lieu parce que la culture du feed-back, sur laquelle la hiérarchie va pouvoir s'appuyer pour le processus d'évaluation, entraînera une modification des rapports à l'intérieur de l'entreprise. « *Concrètement, il sera possible de s'évaluer soi-même, d'évaluer un collègue qui lui-même pourra vous juger ainsi que les clients du groupe. C'est une profonde transformation du rapport à l'autre* », précise Michel Molesin. Dans ce cas précis, la Cgt souhaiterait que soit mise en place une phase test sur des périmètres précis pour une meilleure analyse des possibles dérives. Deuxièmement : en entraînant une surcharge de travail, cette nouvelle culture va avoir des conséquences sur le temps de travail lui-même, dans un contexte où, par ailleurs, la connexion à un outil numérique de l'entreprise, quel que soit le lieu, est une réalité qui, après les ingénieurs et cadres, peut potentiellement s'étendre à tous les salariés de l'entreprise. Enfin, dans la mesure où ce feed-back est censé alimenter le serveur à l'échelle du groupe, la question du



GAETAN BALLY / MAXPPP



Les transformations préexistaient à la mise en place des nouveaux outils. Mais ceux-ci agissent comme un accélérateur de nouvelles stratégies réfléchies en amont.

droit à l'oubli est clairement posée par la Cgt, singulièrement en cas de « retour » négatif pour un salarié, dont l'historique pourra apparaître sur plusieurs décennies.

Mieux comprendre les enjeux du projet Pulse

Le 6 juillet dernier à Blagnac, près de Toulouse, le projet Pulse a ainsi fait l'objet d'une journée d'étude à l'initiative de la Cgt. Son objectif était double: sensibiliser les élus sur toutes les questions qu'il suscite, notamment les élus des sites de production où la révolution numérique est aujourd'hui moins engagée que dans d'autres secteurs; travailler également sur chacun des thèmes associés pour débattre de la stratégie syndicale et décider d'un certain nombre de recommandations ou de revendications. Ainsi

en est-il pour la formation, en plein essor: si son accès est certes plus souple et plus facile pour certains, laisser aux salariés la responsabilité de s'autoformer, y compris en dehors du temps de travail, pose problème. La Cgt rappelle que cette responsabilité incombe à la direction, avec une hiérarchie qui doit garder la main sur les plans de formation. Autre sujet: le temps de travail, dont la diminution effective est clairement posée, en lien en particulier avec les gains de productivité générés par la révolution numérique. La Cgt demande un décompte du temps de travail dès qu'un salarié est connecté à un outil de l'entreprise, quel que soit le lieu où il l'utilise, notamment pour la gestion des «retours»; elle veut également mettre en avant un droit à la déconnexion, la campagne de l'Ugict-Cgt, explique-t-elle, «*ayant sur ce sujet toute sa pertinence*». Il ne s'agit pas de refuser «*a priori*» les avancées technologiques, considérées d'ailleurs comme des évolutions positives par de nombreux salariés, mais de rester vigilant: «*Cette révolution aura des conséquences positives ou négatives suivant l'orientation que nous lui donnerons. C'est là que l'intervention des salariés peut être décisive.*»

Marie CASTEL

LA CGT DEMANDE UN DÉCOMpte DU TEMPS DE TRAVAIL DÈS QU'UN SALARIÉ EST CONNECTÉ À UN OUTIL DE L'ENTREPRISE, QUEL QUE SOIT LE LIEU OÙ IL L'UTILISE, NOTAMMENT POUR LA GESTION DES «RETOURS».

biblio

– “LE TRAVAIL DANS L’ÉCONOMIE DIGITALE – CONTINUITÉ ET RUPTURES”, GÉRARD VALENDUC ET PATRICIA VENDRAMIN, ETUI, 2016.

– “TRAVAIL, EMPLOI, NUMÉRIQUE, LES NOUVELLES TRAJECTOIRES”, CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, JANVIER 2016.

– “TRANSFORMATION NUMÉRIQUE ET VIE AU TRAVAIL”, BRUNO METTLING, RAPPORT, SEPTEMBRE 2015.

– “LA SOCIÉTÉ COLLABORATIVE – MYTHE ET RÉALITÉ”, CRÉDOC, CAHIER DE RECHERCHE, DÉCEMBRE 2014.

– “L’ÉCONOMIE COLLABORATIVE – LE NOUVEL ELDORADO ?”, LES DOSSIERS D’ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES, NOVEMBRE 2015.

web

- Le site du Conseil national du numérique : www.cnnumerique.fr.
- Le site de l’Ugict-Cgt : www.ugict.cgt.fr, rubrique « dossiers », puis « temps de travail ».
- Sur le site d’Alternatives économiques : « La troisième révolution industrielle ».

NUMÉRIQUE DES MÉTIERS DE PLUS EN PLUS FRAGILISÉS

Quels sont les risques de la digitalisation de l’économie sur les emplois ? Qui sont les premiers touchés ? Publiée en octobre 2014, l’étude de l’Institut Roland Berger fait encore aujourd’hui référence. Elle montre que la transformation numérique a des conséquences sur des métiers de plus en plus nombreux dans la production de biens matériels comme les services. Au sein du marché de l’emploi français, 42 % des métiers présenteraient ainsi une probabilité « d’automatisation forte », proportion presque équivalente (47 %) à celle estimée aux Etats-Unis dans une étude réalisée en 2013 par des chercheurs d’Oxford.

Au total, ce sont 3 millions d’emplois qui pourraient ainsi être détruits à l’horizon 2025. Dans

cette tentative prospective, trois faits saillants apparaissent : une fragilisation grandissante des emplois industriels peu qualifiés ; une surexposition, face à ce risque, des bas salaires, dans l’industrie comme dans le secteur tertiaire ; une menace, également, sur de nombreux emplois intermédiaires. Pour autant, ce scénario « par le bas » n’est pas une fatalité, préviennent les auteurs du rapport, pour qui une alternative est possible, dès lors que plusieurs conditions seront réunies. Celles-ci sont notamment un système de protection sociale efficace, une adaptation des systèmes de formation initiale et des investissements dans les infrastructures numériques.

OUTILS NUMÉRIQUES ENCADRER LEUR USAGE

Extension des forfaits-jours, multiplication des heures supplémentaires ni payées ni récupérées... le rendez-vous annuel du baromètre Ugict-Cgt/Viavoice, publié en juin dernier, met à nouveau en évidence une augmentation du temps de travail comme de la charge de travail des salariés interrogés : c’est le cas de 69 % des cadres et 58 % des professions techniciennes. Une réalité qui s’accompagne d’un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée : 46 % des techniciens l’affirment, alors que 75 % des cadres utilisent les technologies du numérique pour des raisons professionnelles sur leur temps personnel.

Assurer un équilibre entre vies privée et professionnelle est pourtant la priorité exprimée

par tous, devant le contenu et le sens du travail, ou le salaire. Dans ce contexte, une donnée ne surprend pas : 56 % des cadres et 59 % des professions techniciennes interrogés aspirent à pouvoir disposer d’un droit à la déconnexion effectif. Parmi les seuls cadres, ils sont également 78 % à estimer qu’il est nécessaire « *de protéger la santé en encadrant l’usage des outils numériques* ». De manière plus large, pour répondre aux aspirations de ces salariés, l’Ugict-Cgt revendique un statut de l’encadrement, interprofessionnel et opposable aux branches. Un statut qui doit être adossé à un certain nombre de droits, parmi lesquels « *un droit à la déconnexion afin d’en garantir le respect* ». En savoir plus sur www.ugict.cgt.fr.

ORANGE UNE GESTION “COLLABORATIVE” DE LA CHARGE DE TRAVAIL ?

Comment être un « employeur digital et humain » ? Orange n’y est pas encore, dont l’accord de méthodologie « *sur l’évaluation et l’adaptation de la charge de travail* » n’a pas été signé par la Cgt. Dans un communiqué, celle-ci dénonce un accord qui ne permet pas de répondre à l’objectif affiché en ne rendant pas possible une réelle évaluation de la charge de travail des salariés. La fédération Cgt Fapt explique : pour parvenir à moduler cette charge de travail, dans un contexte de baisse drastique du nombre de salariés, « *la direction entend s’allier (leur) soutien via des “groupes d’expression” afin de gérer de manière “collaborative” la surcharge de travail induite par ses choix*. Par ce

transfert, l’employeur se dédouane de son obligation de préserver la santé mentale et physique des salariés. »

Si l’accord contient quelques rappels fondamentaux, comme l’importance du soutien managérial dans la maîtrise de la charge de travail, il fait l’impasse sur de nombreux points. Parmi eux : la nécessité d’outils et de dispositifs de mesure fiables du temps de travail pour garantir les non-dépassements des durées légales. Il n’y a pas, en outre, de volonté de reconnaître les temps de connexion à l’outil professionnel comme du temps de travail, alors que 75 % des salariés se connectent pour travailler, hors de leur temps et de leur lieu de travail.



point de vue KRISTY MILLAND

CROWD WORKER CANADIENNE,
FONDATRICE ET ANIMATRICE
DU SITE TURKERNATION.COM

Propos recueillis par Martine HASSOUN

« Dix centimes la phrase »

Le Turc mécanique n'est plus le canular imaginé au XVIII^e siècle, celui d'un préputé automate doté de la faculté de jouer aux échecs, à l'intérieur duquel, en réalité, se cachait un homme. C'est une plateforme aux mains d'Amazon qui, aujourd'hui, emploie des dizaines de milliers de crowd workers à travers le monde. En lien avec Uni Global Union, Kristy Milland œuvre depuis des mois pour le développement des droits sur les plateformes de crowd working. Témoignage.

« Peut-être n'avez-vous aucune idée de ce qu'est le crowd working ou "travail de la foule"... Ça ne m'étonne pas. La plupart des gens n'en savent rien. Peu d'entre eux aspirent à en faire leur travail et ceux qui le font n'en sont pas nécessairement fiers. Et pourtant, le crowd working occupe désormais plusieurs millions de travailleurs. Et, selon une étude réalisée par Amazon, il pourrait demain être mobilisé dans toutes sortes de domaines comme le diagnostic médical, le logiciel, l'édition, le journalisme, les logiciels de design ou le graphisme.

Ce qu'est le crowd working : une manière de faire appel en tout point de la planète à des travailleurs branchés sur le Net pour réaliser des tâches plus ou moins qualifiées, une façon de substituer des emplois protégés par le droit à d'autres où des travailleurs isolés et livrés à eux-mêmes sont sollicités pour réaliser, en quelques minutes, à n'importe quelle heure du jour et de la nuit, des travaux pour une somme modique. J'ai été pendant dix ans une "turker", une travailleuse du Turc mécanique d'Amazon, l'une des plus grandes plateformes de crowd working dans le monde. Je peux vous en parler. Amazon ne produit rien. Grâce à des algorithmes, la multinationale organise simplement la mise en relation d'entreprises ou de particuliers qui ont des travaux d'écriture, de traduction, de correction ou de légende à réaliser avec des travailleurs qui sont prêts à les prendre en charge. Elle se charge de segmenter le travail en microtâches, de le distribuer et de le récupérer, n'occupant dans cette affaire qu'un rôle d'intermédiaire.

Rémunérés en bons cadeaux

La rémunération du travail réalisé est minime : 10, 20, 25 centimes de dollar, ce qui, en général, équivaut à un salaire qui ne dépasse souvent pas 2 dollars de l'heure. En Inde, ce peut être

beaucoup. Au Canada, cela représente cinq fois moins que le salaire minimum moyen... Et ce, quand le travailleur est payé. Car, en dehors des pays d'Amérique du Nord et de l'Inde, Amazon rémunère la plupart de ses crowd workers avec des bons cadeaux. Ses propres bons cadeaux. Qui plus est, il n'est pas rare que les demandeurs ne règlent pas ce qu'ils doivent sous prétexte qu'ils ne sont pas satisfaits du travail réalisé. Il s'agit là bien sûr de vol caractérisé mais Amazon s'en moque. Il ne protège pas ses travailleurs contre ces pratiques frauduleuses qui, en plus de les priver d'argent, les déclassent sur le site et peuvent les mener à être suspendu de tout accès à quelque travail que ce soit.

Sur le Mechanical Turk d'Amazon, les prestations sont proposées et fournies sans que la plateforme n'estime avoir aucune autre responsabilité que de prendre un pourcentage sur les transactions réalisées. La multinationale n'assure aucun droit à ses collaborateurs. Temps de travail, salaire, lutte contre discriminations, protection sociale, assurance vieillesse, assurance maladie : ce sont là des concepts qu'elle ignore.

Les ressources de la protection sociale

Ce modèle est inacceptable. Il faut le changer. Et, pour ce faire, réinventer des solidarités. Nous l'avons fait en créant le site TurkerNation.com ou WeAreDynamo.org, lancé avec des universitaires. Mais d'autres actions sont à imaginer, comme celle qui nous a permis la définition de règles de bonne conduite à appliquer par les utilisateurs du Turc mécanique ou l'organisation de la campagne de courrier à Jeff Bezos, patron d'Amazon. Dans cette campagne, nous affirmions "être des humains, pas des algorithmes". Nous revendiquions de ne plus "être traités comme des objets mais comme des êtres qualifiés à qui l'on doit le respect"...

Nous devons nous organiser pour aller plus loin. Des centaines milliers de personnes travaillent en Europe pour des plateformes comme le Turc mécanique d'Amazon. Clickworker revendique 500 000 travailleurs en Allemagne. D'autres sites comme 99designs, Testbirds, CrowdFlower ou CrowdSource aussi y prospèrent. Il faut nous organiser. Il le faut aussi parce qu'en jouant avec les frontières et les fiscalités, ces plateformes entament aussi les ressources des Etats et celle des systèmes de protection sociale. »

Quelques interrogations

Les 27, 28 et 29 juin à Bruxelles, plus d'une centaine de chercheurs et de syndicalistes se sont retrouvés à l'initiative de l'Institut syndical européen pour envisager les conséquences de la numérisation de l'économie.

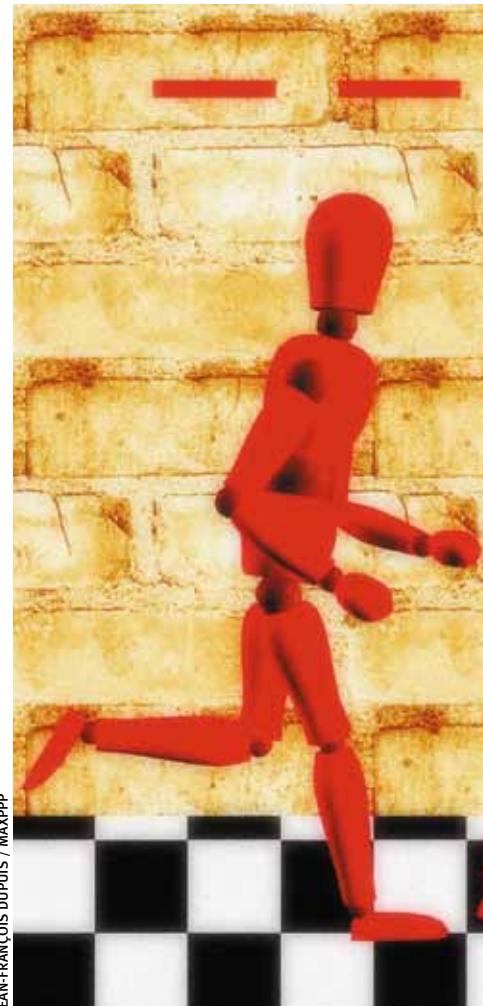
Quand la croissance mondiale est en berne et que 50 à 60 millions d'emplois manquent dans le monde pour assurer un revenu décent à chacun, forcément, les opportunités promises par l'économie numérique séduisent. Le concept est simple. En conjuguant développement des réseaux à haut débit, big data et extension des appareils mobiles, le modèle, dit-on, pourrait réinventer l'entreprise et l'emploi, les relations sociales, voire les relations tout court. Usines intelligentes, commerces intelligents, villes intelligentes : l'avenir serait celui-ci et, avec lui, la création d'emplois à haut niveau de qualification, la suppression des tâches répétitives, de nouveaux modes de collaboration et de coopération entre travailleurs... et, cerise sur le gâteau, les relocalisations.

On aimeraient y croire ; pouvoir imaginer que, comme par magie, la technologie serait capable de contrebalancer des politiques tournant le dos, depuis des années, à la croissance et aux droits sociaux. Qu'elle viendrait, comme par miracle, convaincre le patronat de l'urgence d'imaginer des organisations du travail qualifiantes et de développer la démocratie dans la sphère même du travail alors que, depuis deux décennies au moins, il lui tourne le dos.

Quel avenir pour l'emploi qualifié ?

Seulement voilà, la réalité appelle à la prudence. A ce jour, la révolution numérique s'impose en laissant beaucoup de questions ouvertes. En matière d'emploi, tout d'abord. Avant de créer des postes de travail, la digitalisation du monde semble en effet en détruire. Tous les experts ne sont pas d'accord sur l'ampleur des suppressions de postes que, dans un premier temps, va générer le triomphe de l'économie numérique. Au chiffre de 40 % des emplois totaux voués à disparaître par certains, d'autres opposent plutôt celui de 9 %.

Les 27, 28 et 29 juin derniers à Bruxelles, plus d'une centaine de chercheurs et de syndicalistes se sont retrouvés à l'initiative de l'Institut syndical européen pour envisager les conséquences de la numérisation de l'économie. Sur cette polémique, nul n'a tranché. Simplement, les propos ont tous convergé vers un constat tout simple : aujourd'hui, jusque dans la Silicon Valley, les emplois disparaissent, les qualifications et la démocratie au travail sont en régression. «Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, a même dit Raymond Torres, directeur du département recherche de l'Oit, le progrès technique

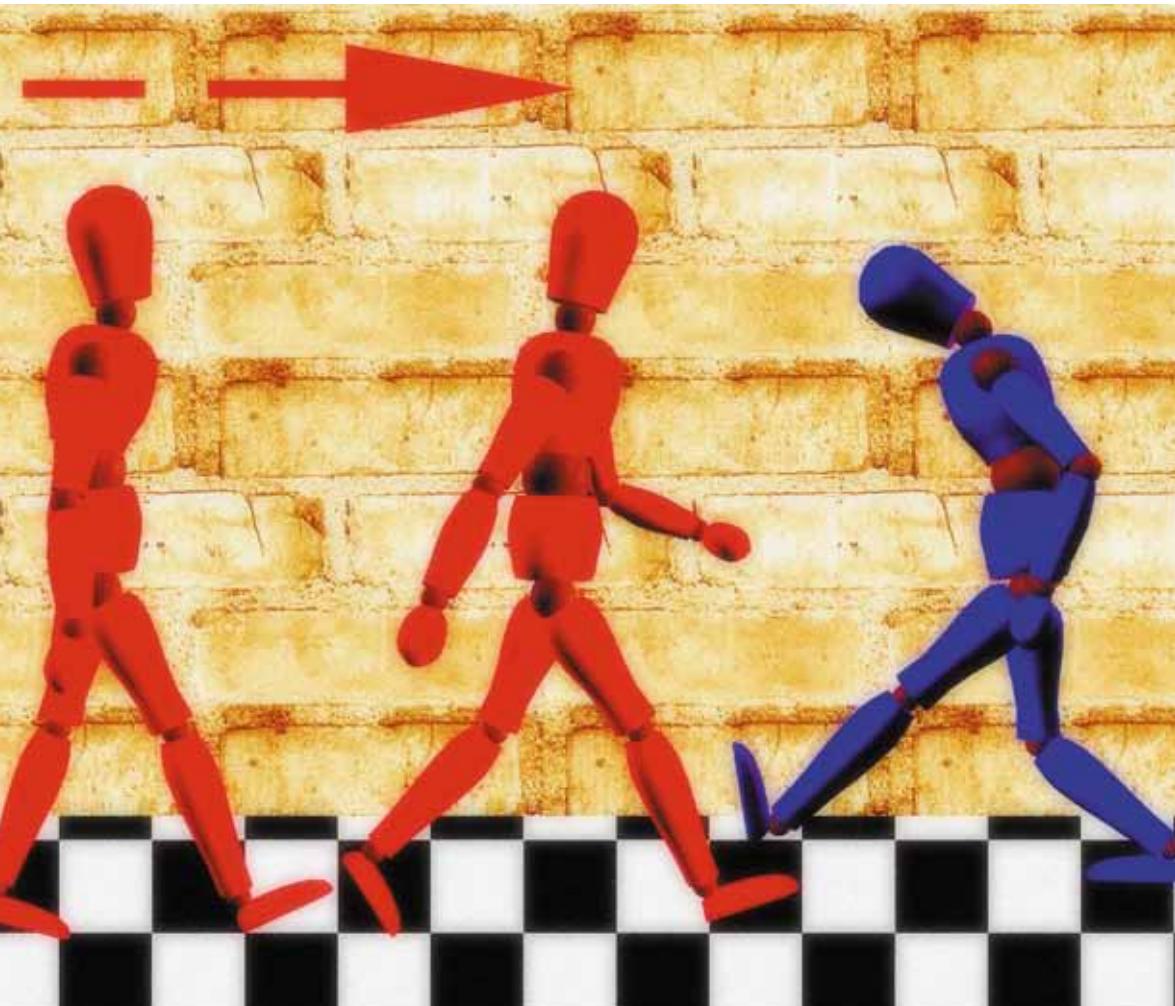


JEAN-FRANÇOIS DUPUIS / MAXPPP

pourrait ne pas entraîner une hausse globale du niveau de qualification, mais, bien au contraire, le développement d'emplois dégradés. Si l'économie numérique réclame des personnels qualifiés là où les algorithmes peinent à la tâche, ailleurs, elle apprend aussi à s'en passer», a-t-il prévenu.

L'utopie technologique n'est pas forcément celle que l'on dit. Aujourd'hui, pour séduire, l'économie numérique assure aux jeunes et aux moins jeunes, à ceux qui aimeraient s'émanciper de la pression en vigueur dans les entreprises, plus de liberté et d'autonomie. Soit. Mais, quand, dans les entreprises éclatées qu'elle promeut, les employeurs multiplient les boîtières-mouchards, les puces et Gps pour restaurer leur autorité, qu'en est-il réellement ? «Peut-être se dirige-t-on vers la fin du salariat», a suggéré Isabelle Daugareilh, juriste et directrice de recherche au Cnrs. «Mais à quelle condition ?», a-t-elle demandé. «Pour l'instant, ce à quoi nous assistons, c'est à la cohabitation grandissante d'une multitude de statuts. Cohabitation sur laquelle surfent les entreprises

pour l'avenir



pour organiser la concurrence de tous contre tous.» Au dumping social transnational, a-t-elle prévenu, pourrait bien se substituer demain un autre, «*trans-statuts*».

De manière assumée, virtuelle ou masquée, la digitalisation du monde transforme les entreprises : c'est un fait. Mais la mutation emporte avec elle toutes les règles qui faisaient jusque-là le contour de la relation salariale. Et, dans un univers où la relation de travail ne se forme plus entre employeur et employé mais entre client, fournisseur et travailleur indépendant, la définition des conditions de travail risque de devenir de plus en plus compliquée. Qui en sera responsable demain ? Les actionnaires des plateformes, les clients ou le travailleur lui-même ?

Conditions de travail : qui sera redéuable ?

Exemple : ce que vivent les traducteurs de la plateforme Amazon Mechanical Turk, filiale du géant du numérique. Ici, une machine les

D'AUTRES
MODES DE
STRUCTURATION
ÉMERGENT
ET IMPOSENT
D'IMAGINER
D'AUTRES
MOYENS
D'ACTION.
LE SYNDICALISME
NE DOIT PAS
EN AVOIR PEUR.
IL PEUT
Y TROUVER
TOUTE SA PLACE.

met en relation avec des entreprises, des équipes de recherche ou des particuliers du monde entier pour traduire des phrases. «*Non pas des textes mais des phrases fractionnées et isolées les unes des autres*, a témoigné la Canadienne Kristy Milland, ancienne travailleuse de la plateforme. *Le tout pour 0,10 dollar la phrase. Soit, au mieux, un gain de 2 dollars de l'heure.*» Quand la traductrice réclamait une augmentation de sa rémunération et de celle de ses collègues, Amazon assurait ne pas avoir à gérer cette question... De droit ?

«*Depuis plus de cinquante ans, le travail est non seulement vecteur de droits mais aussi d'intégration et de citoyenneté. Le sera-t-il demain lorsque, engagés dans ces entreprises sans corps ni âme, les travailleurs n'entretiendront plus entre eux que des contacts*

virtuels ?», a simplement demandé Guy Ryder, directeur général de l'Oit.

Trois jours avant l'ouverture de cette conférence, les Britanniques s'étaient prononcés à 51,9 % pour la sortie de l'Union. Ce résultat a hanté les travaux. «*Il y a urgence pour le syndicalisme à s'ouvrir pour reconstruire des solidarités et des droits. A s'ouvrir au monde du travail tel qu'il se construit, aux structures de résistance telles qu'elles s'imaginent*, a encore assuré Christian Lévesque, professeur à Hec Montréal. *La transformation de la relation sociale fait émerger d'autres modes de structuration. Elle impose d'imaginer d'autres moyens d'action. Le syndicalisme ne doit pas en avoir peur. Il y trouvera toute sa place. Il doit simplement apprendre à s'y inscrire pour développer et défendre ses revendications*». Et, à coup sûr, celles sur l'amélioration des conditions de travail, le développement des garanties collectives et un meilleur partage des richesses ont de beaux jours devant elles. ▶

Martine HASSOUN

Travail et numérique L'intel

Mise en réseau, dématérialisation et externalisation des tâches ou des fonctions, ubérisation de la vie économique, éclatement du salariat et précarisation des situations de travail : omniprésentes, les technologies numériques bouleversent notre quotidien au travail et en dehors. Comment en faire aussi des outils pour l'émancipation, la créativité, la solidarité ?

PARTICIPANTS

– **ANCA BOBOC**, SOCIOLOGUE AU SEIN DU DÉPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES D'ORANGE LABS, SPÉCIALISTE DES USAGES DU NUMÉRIQUE AU TRAVAIL.

– **MAGALI HIERON-EKUKA**, CADRE ET DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE CGT CHEZ LCL, MEMBRE DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE DE L'UGICT.

– **LUC MBOUMBA**, CODIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA SCOP (SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE ET PARTICIPATIVE) COOPANAME

– **JEAN-LUC MOLINS**, SECRÉTAIRE NATIONAL DE L'UGICT, ANIMATEUR DU GROUPE DE TRAVAIL “INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS ET NUMÉRIQUE” DE LA CGT.

– **VALÉRIE GÉRAUD**, “OPTIONS”.

ON ASSISTE
AU DÉVELOPPEMENT
D'UNE VISION
GESTIONNAIRE
ET À DES TENSIONS
CROISSANTES
ENTRE AUTONOMIE
ET TRAVAIL.

– **Options**: En quoi la « révolution numérique » vous semble-t-elle avoir le plus impacté le fonctionnement des entreprises et la vie économique ?

– **Jean-Luc Molins**: Un exemple d'actualité me paraît emblématique. Fin juillet, la mise en redressement judiciaire de la plateforme de livraison de repas à vélo Take Eat Easy a laissé sans travail près de 2 500 livreurs dans une vingtaine de grandes villes européennes, qui se sont retrouvés sans aucun droit ni protection sociale. La plateforme refuse d'assumer ses responsabilités d'employeur puisqu'ils travaillent sous statut d'indépendant. Ils doivent pourtant accepter les conditions et contraintes liées à ce mode d'activité : prise en charge de l'équipement, horaires de travail (de 12 à 15 heures de pédalage par jour pour certains, pour quelque 2 euros par course) et prises de risques sans assurance professionnelle. Certains d'entre eux, après avoir causé des dommages sur leur santé ou celles de tiers, se sont vu refuser le soutien de leur assurance responsabilité civile. Sortie du statut de salarié malgré la permanence d'une situation de subordination, isolement et précarisation des travailleurs, fragilisation des dispositifs de protection sociale, ce type de situations devient courant. Ce contexte rend urgente la construction de nouveaux droits, qui permettent à l'ensemble des travailleurs, quel que soit le contrat qui fonde leur activité – sous-traitants, prestataires, nomades ou en télétravail, indépendants ou pas –, de bénéficier d'une protection sociale minimale.

– **Luc Mboumba**: Le numérique a accéléré les évolutions, ainsi que la prédatation sur la valeur créée par les travailleurs-usagers des plateformes, ce qui interroge aussi sur la propriété des moyens de production. Il y a des décideurs obnubilés par les profits derrière les plateformes et moteurs de recherche, les usagers pour leur part ne maîtrisant guère les outils et les services auxquels ils recourent. Notre coopérative s'inscrit, à l'opposé, dans une démarche de reprise en main des moyens de production par les usagers, le cœur de notre expérience consistant à récréer du collectif face à l'atomisation du rapport à la création d'activités, qui conduit souvent à un isolement destructeur. Notre structure permet à des personnes qui souhaitent exercer leur activité d'entrer dans une

entreprise partagée, où chacun des 900 membres conserve son autonomie mais bénéficie d'un statut de salarié (Cdi) avec des droits, une protection sociale et des fonctions mutualisées (comptabilité et gestion, accompagnement, formations collectives...). Notre projet est indéniablement politique, il porte une autre vision du rapport au travail, à l'exercice de son métier, au savoir et aux relations économiques. Nous mettons en avant, en priorité, des valeurs de solidarité et d'échange, de maîtrise démocratique des outils communs et nous encourageons également les membres à développer de nouveaux projets au contact des autres et avec les autres.

– **Anca Boboc**: Le numérique catalyse un certain nombre d'évolutions du travail déjà à l'œuvre depuis des années, qui touchent la structure des emplois (développement du tertiaire), la sociabilité au travail et hors travail, le rapport au temps et à l'espace. Depuis les années 1980, avec des méthodes comme le lean management, la recherche de « qualité totale », les entreprises ont encouragé leurs salariés à plus d'autonomie et d'investissement dans le travail. Mais, elles ne semblent pourtant pas être allées au bout de cette démarche, en renforçant le contrôle, avec plus de reporting sur les activités de salariés. On a ainsi assisté au développement d'une vision gestionnaire du travail et à des tensions croissantes entre autonomie et travail. En multipliant les volumes de données et d'informations et en augmentant leur vitesse de circulation, le numérique a de plus contribué à l'apparition d'une nouvelle norme sociale, l'« immédiateté communicationnelle », source de surcharge informationnelle. Couplée au sentiment d'urgence, cette dernière conduit à la suractivité, qui, à son tour, couplée à une perte de sens dans le travail, peut engendrer des risques psychosociaux tels que le burn out.

– **Magali Hieron-Ekuka**: Dans le secteur des banques et assurances, les Ntic ont fortement impacté la nature de notre travail, son contenu, le contrôle qui pèse sur nous et plus globalement l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines. Nos conditions de travail se sont dégradées, nos tâches se sont standardisées et le contenu de notre travail s'est appauvri alors que les exigences de résultats croissaient.

ligence collective au défi



PHOTOS: NICOLAS MARQUES / KRMAGES PRESSE

EN THÉORIE,
LE NUMÉRIQUE
RÉDUIT LES TÂCHES
CHRONOPHAGES,
OUVRANT À PLUS
D'AUTONOMIE.
EN RÉALITÉ,
NOS EMPLOYEURS
ONT SUPPRIMÉ
DE NOMBREUX
POSTES ET NOUS
DEMANDENT D'ÊTRE
PLUS RENTABLES
À COURT TERME,
NOUS POUSSANT
À RESPECTER
DES PROTOCOLES
PRÉCIS.

En théorie, le numérique permet de réduire les tâches chronophages et d'accéder à plus d'informations, ouvrant à plus d'autonomie. En réalité, nos employeurs ont supprimé de nombreux postes et nous demandent d'être plus rentables à court terme, nous poussant à respecter des protocoles précis. Les logiciels visent à supprimer au maximum l'intervention humaine dans la relation entre la banque et le client. Le management moderne imagine en fait une banque sans salariés, gérée par le client lui-même. Plus question pour les métiers de la banque de perdre du temps en contacts humains et en conseil, sauf pour les très gros clients évidemment! Pour les salariés, il faut être toujours plus productif, ce qui ne mobilise pas forcément la créativité ou l'attachement au travail. Beaucoup craquent, y compris parmi les salariés valorisés pour leurs résultats – il y a eu des suicides. Le travail est parcellisé, vidé de son contenu. L'appauvrissement intellectuel, celui des missions, la dislocation des collectifs de travail générèrent beaucoup de souffrance et d'insatisfaction chez les salariés, toutes générations confondues, mais pourraient aussi finir par en générer chez les clients: il faudra bien remettre les métiers au centre et redonner du sens au travail...

– **Options:** Ces dysfonctionnements font-ils l'objet de débats entre salariés, de négociations avec les directions?

– **Magali Hieron-Ekuka:** Nous avons négocié quelques accords – sur le nomadisme dans le démarchage par exemple. D'autres accords sont en discussion, sur la qualité de vie à l'entreprise, le rapport à l'outil de travail. Des réflexions ont été menées sur les apports du travail collaboratif ou des échanges en réseau. Des experts sont invités, lancent des pistes de réflexion pour réorganiser le travail. Le discours officiel des RH et du management est de nous solliciter pour mieux travailler et améliorer l'outil, mais finalement on ne maîtrise pas l'essentiel, car demeure l'injonction de travailler plus vite pour être plus productif. La pression est accentuée par le benchmarking au quotidien ou la part de rémunération collective. Même les jeunes, qu'on imagine plus adaptés à ce modèle – connexion permanente, activités multitâches, horaires décalés et à rallonge, etc. – finissent par craquer, et le turnover est important. On a l'impression que nos directions naviguent à vue, les plans de réorganisation se succèdent à grande vitesse sans que les salariés puissent se fixer sur un cap et que les équipes puissent se stabiliser.

La technologie est également mise en avant comme outil incontournable pour mieux connaître le client, ses envies de consommation, son mode de vie, en s'immergeant de manière plus ou moins légale dans son usage du numérique, au travers de ses paiements par carte, de la captation des émotions lisibles sur le visage grâce ...

TABLE RONDE

Travail et numérique
L'intelligence
collective au défi

IL EST IMPORTANT DE S'INTERROGER COLLECTIVEMENT, DE METTRE EN PLACE DES ACCORDS QUI PRÉVOIENT LA PRISE EN COMPTE DES BESOINS DE FORMATION DE CHACUN, DES ACTIONS POUR INSTALLER DE BONNES PRATIQUES AUTOUR DES TECHNOLOGIES.



Jean-Luc Molins

... à des caméras à 360 degrés dans les agences par exemple, ou à tout ce qui permettra d'accéder à des bases de données le concernant. Des deux côtés, salariés et clients, on a du mal à faire valoir le droit à la vie privée...

—**Jean-Luc Molins**: Les derniers baromètres Ugict-Viavoice réalisés auprès des ingénieurs, cadres ou techniciens consacrés au droit à la déconnexion indiquent que 75 % des cadres déclarent utiliser les outils numériques pour le travail sur leur temps personnel, et même 57 % sur leur temps de repos. Le droit à la déconnexion est évoqué comme revendication majeure par 57 % des sondés, mais 27 % d'entre eux restent «sans avis» sur la question, ce qui témoigne peut-être du fait qu'une partie d'entre eux acceptent ces contraintes. C'est le signe qu'il vaut mieux expliciter ce qu'on entend par «droit à la déconnexion» et aussi interroger les salariés sur l'intensification du travail sous prétexte que les technologies numériques le faciliteraient. Le rapport Mettling préconise également de «complémenter» la mesure du temps de travail par celle de la charge de travail. Des chartes ou des accords d'entreprise commencent à se mettre en place, comme chez Michelin où des «alertes automatiques» en direction des salariés sont censées se déclencher si l'amplitude d'une journée de travail est trop importante, ou au bout de cinq connexions à distance sur son espace de travail hors de ses horaires... Ce qui induit aussi des pratiques «comiques» puisque, par exemple, les cadres au forfait se retrouvent à devoir badger!

! Ce genre de dispositifs relève plus du bricolage que d'une véritable réponse aux problèmes soulevés par l'intensification des charges de travail, à leurs conséquences sur la santé en particulier... Nous espérons qu'à partir de janvier, la mise en œuvre d'un début de droit à la déconnexion dans les entreprises fera l'objet de négociations et de mesures plus protectrices.

—**Anca Boboc**: Les usages que nous faisons des outils numériques chez nous ou au travail, le temps que nous passons connectés varient en fonction des individus (de l'autonomie qu'ils ont dans leur travail, de l'âge, de la composition du foyer familial...). La recherche de solutions à la «connexion



Magali Hieron-Ekuka

continue» peut se faire à plusieurs niveaux. Tout d'abord, le cadre fixé par le code du travail (droit à la déconnexion) est très important. Au niveau des entreprises, on peut agir en mettant en place des chartes ou des actions de sensibilisation (comme, par exemple, des expérimentations autour des modules applicatifs de déconnexion et d'envoi différé de mails, des démarches concernant l'«exemplarité managériale» dans le traitement des courriers électroniques...). Mais entre les principes de déconnexion que chacun essaie de trouver individuellement et ceux mis en place au niveau de l'entreprise, d'autres solutions sont à chercher localement, dans les collectifs de travail, sous la forme d'une régulation des comportements collectifs vis-à-vis des usages numériques, y compris par la mise en place des moyens d'alerte en cas de surcharge informationnelle.

—**Luc Mboumba**: N'oublions pas aussi que le numérique a donné naissance à des dispositifs d'autocontrôle et que, tout en offrant à chacun plus d'autonomie, il rend également possible le développement de nouvelles formes d'auto-exploitation et de servitude volontaire. La modération ne peut être acceptée et surtout généralisée que si elle est décidée et appliquée collectivement. Il est important de s'interroger collectivement, de mettre en place des accords qui prévoient la prise en compte des besoins de formation de chacun, des actions pour installer de bonnes pratiques autour des technologies. Comme toujours, celles-ci font émerger d'autres questions et impliquent de repenser la logique et le fonctionnement des entreprises. Il faut en profiter pour déployer plus de démocratie au sein de ces dernières, conférer davantage de droits aux salariés dans la conduite et la stratégie de l'organisation.

—**Options**: Quelles réponses collectives est-il possible de mettre en œuvre? Comment faire des outils numériques un véritable atout qualitatif au service de l'intérêt général?

—**Anca Boboc**: N'oublions pas non plus que solutions numériques et solutions organisationnelles vont de pair. Il est donc important de réfléchir à l'accompagnement organisationnel autour des

IL N'Y A PAS DE DÉTERMINISME TECHNOLOGIQUE. LES INNOVATIONS PEUVENT TOUT AUTANT ACCENTUER L'ISOLEMENT OU MENER AU BURN OUT QUE DÉBOUCHER SUR DES AVANCÉES SOCIALES OU SOCIÉTALES. LE SYNDICALISME A TOUTE SA PLACE À PRENDRE POUR QUE LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE AILLE DANS LE SENS DU PROGRÈS.



Luc Mboumba

nouvelles solutions numériques mises en place. Cet accompagnement peut passer, par exemple, par des formations autour du numérique et par la mise en place d'espaces de discussion permettant aux salariés de discuter des applications concrètes, dans le cadre de leur activité, de ces connaissances dispensées en formation. Cela suppose donc de laisser le temps aux acteurs de donner du sens localement à l'utilisation de ces nouveaux outils, individuellement ou collectivement. Le management de proximité joue, bien évidemment, un rôle important dans cet accompagnement. D'une manière plus générale, l'évolution des formes de management vers moins de contrôle permettrait de réinsuffler de l'autonomie et de la confiance dans le travail.

– **Luc Mboumba :** Les personnes qui nous rejoignent le font souvent car ils n'acceptent plus d'être des salariés subordonnés dans des entreprises au management destructeur. Ils cherchent à retrouver du sens dans leur travail, avec la possibilité de bien faire leur métier. Nous rassemblons des membres de tous âges et de métiers variés mais nous n'acceptons pas les logiques d'externalisation de salariés par leur ancien employeur. Nous sommes dans l'expérimentation permanente, notre coopérative est par nature complexe; le chemin se fait en marchant, dans une logique de recherche-action. Il ne s'agit pas de faire abstraction des forces sociales et économiques existantes, mais d'ouvrir de nouveaux espaces de réflexion et de changements, toujours dans le souci de la solidarité et de l'intérêt collectif. Nous misons nous aussi sur l'apport du numérique pour réaliser des gains de productivité. Tout ce qui peut nous faire gagner du temps pour le consacrer à accueillir de nouvelles personnes, à approfondir les dynamiques collectives, les temps de débat, les avancées qualitatives, tout cela est bienvenu. On compte donc bien utiliser la révolution numé-

rique pour réaliser les multiples projets qui sont dans notre besace coopérative.

– **Magali Hieron-Ekuka :** L'outil numérique doit ouvrir des espaces de liberté et pas seulement de contrôle. Au sein de l'entreprise, il peut en effet permettre plus d'échanges, de démocratisation, de dialogue social; il peut faciliter la consultation et l'expression de tous les salariés, les prises de contact avec tous les acteurs de l'entreprise, y compris les plus isolés. Il pourrait permettre d'affiner et d'améliorer la qualité de vie au travail, de mieux répondre à tous les besoins. Les salariés devraient aussi pouvoir s'en servir comme moyen d'interpellation et d'action. On a vu par exemple des vidéos pos-



Anca Boboc

tées par des agents de la Sncf allant à l'encontre des discours officiels sur l'état du réseau ferré, qui ont trouvé écho, au-delà des agents, auprès des usagers... Des chartes doivent être négociées pour déterminer ce qui est possible ou pas, mais elles devraient également fixer les limites des informations sur les clients qui sont stockées et accessibles, dans notre secteur en particulier. Si on établit mieux les règles et les limites, les usages du numérique au travail ou en dehors seront mieux acceptés et ils n'effaceront pas forcément le contact humain.

– **Jean-Luc Molins :** Il n'y a pas de déterminisme technologique. Les innovations peuvent tout autant accentuer l'isolement ou mener au burn out que déboucher sur des avancées sociales ou sociétales. Le syndicalisme a toute sa place à prendre pour que la révolution numérique aille dans le sens du progrès. Elle nous permet à nous aussi de développer les mises en réseaux et la mise en œuvre rapide d'actions collectives, du simple clic à des interventions de terrain. Nous nous impliquons depuis des années sur les réseaux sociaux. Nous sommes dans une deuxième phase de développement, celui de la plateforme coopérative syndicale T3R1 (Terrain), un espace participatif mutualisé qui ambitionne l'ouverture la plus large possible à des réflexions thématiques, à la mise en commun d'expériences et d'informations, bref à toute forme d'« empowerment » militant. Notre projet sur la qualité de vie au travail et numérique a par ailleurs été retenu par l'Anact comme initiative à soutenir. Dans ce cadre, des formations, des guides, des séminaires en direction des salariés, en particulier les managers, sont prévus. Nous menons également des réflexions sur la possibilité de mesurer leur temps réel d'investissement au travail par une application sur smartphone. Nous ne posons pas de limites aux coopérations, pour construire un autre modèle que celui voulu par les grandes plateformes et multinationales du numérique, ou pour imposer la traçabilité des produits sur les conditions sociales et environnementales de leurs productions, par exemple grâce aux puces Rfid. Toute contribution est la bienvenue.



FRANCK DUBRAY / MAXPPP

SFR

LE CHOC DES 5000 "DÉPARTS VOLONTAIRES"

LE 6 SEPTEMBRE, À L'APPEL DE LA CGT, LES SALARIÉS DE L'OPÉRATEUR DE TÉLÉCOMS ONT OBSERVÉ UNE JOURNÉE DE GRÈVE. DES RASSEMBLEMENTS SE SONT TENUS DEVANT LE SIÈGE DU GROUPE, EN SEINE-SAINT-DENIS, ET DANS DES BOUTIQUES À PARIS, MARSEILLE, LYON, LENSH, NANTES, RENNES, NICE.

« *I n'y aura aucune suppression d'emploi sous quelque forme que ce soit. Je me suis même engagé auprès de vous à recruter des ingénieurs commerciaux.* » Cet engagement est de Patrick Drahi, par écrit, en 2014, auprès de deux ministres : celui du Redressement productif, Arnaud Montebourg, et celle de l'Economie numérique, Fleur Pellerin. Il s'accompagne d'un accord avec les organisations syndicales aux termes duquel le Pdg ne procédera à aucun plan de réduction des effectifs avant le 1^{er} juillet 2017, soit trois ans après le rachat. Si l'on s'en tient à la lettre, cet accord a été respecté : aucun plan social n'a été mené, et aucune réduction des coûts n'aura lieu d'ici au 30 juin 2017. Pour l'esprit, c'est nettement plus compliqué. Sfr, aujourd'hui, c'est la somme de plusieurs cultures professionnelles, de plusieurs histoires d'entreprises, de

plusieurs horizons – commerciaux, techniques – qui ont été amenés parfois à leur corps défendant à travailler en proximité. L'employeur a su à merveille transformer ces histoires en tensions et cette diversité en concurrence, rendre imbuvable le quotidien de certains salariés ; au point que 1 200 d'entre eux sont partis depuis 2014, contraints, forcés mais... pas licenciés. La direction n'a d'ailleurs jamais fait mystère de ses objectifs : dès le rachat, Patrick Drahi souhaitait se débarrasser d'un salarié sur trois, soit 5 000 postes. Il a su se montrer patient.

Le Pdg de Sfr assume d'ailleurs pleinement sa démarche. Aux salariés de Cablevision, il déclare tout de go : « *Je n'aime pas payer les salaires.* » Derrière cette belle franchise, non dénuée de cynisme, il y a un management tendu et agressif ; le groupe vit au rythme de

pressions, de restructurations des filiales de distribution – non « couvertes » par le fameux « accord Darty » –, de petites phrases assassines sur les téléopérateurs en surnombre, de limitation illégale de l'intéressement, toutes méthodes visant à « pourrir la vie » des salariés. Les cadres ne sont évidemment pas épargnés ; au cœur des dispositifs de restructuration qu'on leur demande d'appliquer sans états d'âme, ils tentent de se situer par rapport à une stratégie qui vise à valoriser l'entreprise en termes boursiers, plus qu'en termes d'opérateur télécom. Confrontés à des objectifs qui deviennent impossibles à atteindre du fait des réductions de moyens, certains n'en demeurent pas moins en quelque sorte fascinés par un jeu financier dont ils pensent naïvement pouvoir être les bénéficiaires.

Cet été, pourtant, la machine à cash a sérieusement fait tousser l'entreprise, encadrement compris. Les salariés se sont mobilisés de façon importante si l'on tient compte d'un contexte rendu encore plus difficile par la division syndicale qui prévaut chez Sfr. Pour Alexandra Meynard, responsable de la Fapt-Cgt, «ce plan n'est qu'une première vague qui annonce une saignée à blanc et, au-delà, une restructuration de la branche, tentée par la mise au ban du présentiel. Un peu comme l'industrie a été, un temps, tentée par le fabless, avant d'en revenir.» Mais si tous les syndicats se montrent critiques face aux annonces de la direction, l'Unsa, la Cfdt et la Cfe-Cgc se félicitent qu'il n'y ait pas de licenciements secs, validant ainsi l'existence d'un volontariat de faux-semblant. L'une se félicite que la direction se situe «dans une logique d'essayer de trouver un accord»; une autre juge que l'essentiel «c'est cette notion de plan de départ volontaire, de pouvoir "détendre" le calendrier, y compris en allant jusqu'à 2019 avec pas de licenciements secs».

Le 6 septembre, près d'un magasin Sfr sur cinq était fermé

Comme nombre de salariés, ces organisations syndicales se focalisent sur les 800 millions d'euros annoncés pour les partants. «C'est un leurre, poursuit Alexandra Meynard, on se moque des salariés: on n'indemnisera aucun licencié puisqu'il n'y aura pas de licenciement. Cet argent servira à financer des projets personnels, soumis à une commission, laquelle décidera des projets méritant d'être soutenus financièrement.»

Néanmoins, et bien que la direction de l'entreprise affecte de n'avoir que mépris pour le mouvement social qui s'est exprimé le 6 septembre, la partie est loin d'être jouée. L'Etat, s'il est théoriquement impuissant face à un entrepreneur privé, reste un acteur régulateur important dans le secteur. Et il peut n'apprécier ni la méthode patronale ni la perspective d'un mouvement de salariés. Or la mobilisation a été à la fois inégale et importante. Le 6 septembre, près d'un magasin Sfr sur cinq était fermé et 450 salariés de la branche Sfr Distribution, la plus mobilisée, étaient en grève. Et si la grève n'a que faiblement rassemblé, cela ne signifie nullement une quelconque adhésion à la stratégie de l'entreprise. Pour la Cgt, c'est autour de la définition de cette stratégie et de son articulation à des objectifs économiques et sociaux tels que la défense de l'emploi qualifié que se joueront les suites. A suivre, donc. ▶

Louis SALLAY

TÉLÉCOMS L'EMPLOI SOUS LE SIGNE DE LA SUPPRESSION

L'AFFAIRE SFR S'INSCRIT DANS UNE CONTINUITÉ MANAGÉRIALE DE BRANCHE, MARQUÉE DE RESTRUCTURATIONS ET DE RACHATS SYSTÉMATISÉS DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES.

D'après l'Autorité de régulation des communications électroniques et des postes (Arcep), près de 10% des emplois ont ainsi été supprimés depuis 2010, sur une toile de fond marquée par la baisse des revenus, passés de 43,4 à 35,9 milliards d'euros en cinq ans, mais aussi par l'idée communément admise que «l'emploi paiera». Et de fait, l'emploi paie: depuis 2012, plus de 11 300 emplois ont été supprimés. France Télécom, opérateur historique devenu Orange, a ainsi lancé, dès 2006, un plan de dégraissage dont l'objet était de se débarrasser de 22 000 personnes, soit d'un salarié sur cinq. Avec de lourdes conséquences sur les charges et l'organisation du travail et une soixantaine de suicides en trois ans¹. En 2012, l'arrivée de Free sur le marché du mobile a exacerbé les termes de la concurrence avec Orange, Sfr et Bouygues Telecom, et relancé une dynamique de plans de départs volontaires chez les trois opérateurs. Bouygues Telecom, le plus petit d'entre eux, lance alors une première vague de départs volontaires concernant 600 salariés, puis une seconde vague de suppression de 1 400 emplois est annoncée. La question de la taille critique des opérateurs, et donc d'éventuelles fusions, se pose; Orange propose le rachat de Bouygues Telecom, vite suivi par Sfr, mais en vain. De son côté, Bouygues tente de racheter Sfr, mais se voit doublé par un outsider, Numericable, qui emporte le marché. Alors que le câblo-opérateur ne vaut alors que 6,4 milliards d'euros, il débourse la somme astronomique de 13 milliards, qu'il finance par endettement. Altice, la maison mère de Numericable, dirigée par Patrick Drahi, s'engage à ne pas lancer de plan social jusqu'au 1^{er} juillet 2017. Mais il y a plus d'une façon d'étrangler un chat: depuis novembre 2014, 1 200 salariés ont quitté l'entreprise. De leur plein gré. C'est en tout cas la version de la direction de l'entreprise... L.S. ▶

1. La direction de l'époque a été mise en examen dès 2012 pour harcèlement moral.



RENTRÉE SCOLAIRE

LE BILAN, C'EST MAINTENANT...

**LA JOURNÉE D'ACTION
-LE 8 SEPTEMBRE-
DES ENSEIGNANTS
DU SECONDAIRE TÉMOIGNE
AVANT TOUT QUE LES
RÉFORMES QUI S'IMPOSENT
À MARCHE FORCÉE
NE RÉSOUTRONT PAS
LES PROBLÈMES DE FOND.
CERTAINS ENSEIGNANTS
ENTRENT EN "RÉSISTANCE
PÉDAGOGIQUE"
FAUTE DE MIEUX...**

La rentrée scolaire a eu lieu sans trop de remous, malgré l'opposition persistante d'une partie des enseignants, en particulier ceux concernés par la réforme du collège. La journée d'action du 8 septembre, à l'appel de l'intersyndicale Fsu, Sud, FO, Cgt, n'a pas rassemblé autant que les précédentes. Mais il ne faut pas s'y tromper: la lassitude du corps enseignant après des mois de mobilisation, ses doutes et la défiance à l'égard de son ministère de tutelle n'en sont pas pour autant levés. Au contraire, plusieurs syndicats appellent à la «résistance pédagogique», c'est-à-dire à ne pas mettre en œuvre certains aspects de la réforme s'ils estiment que ce n'est pas possible ou pas souhaitable: les points de désaccord les plus importants concernent les modalités de mise en œuvre des «enseignements pratiques interdisciplinaires», laissés à l'initiative de chaque établissement, et l'«accompagnement personnalisé», également prévu au lycée, mais qui, faute de moyens horaires, se solde bien souvent par des heures devant des classes entières, loin de permettre un soutien personnalisé à chaque élève. Seule promesse à peu près tenue: le rétablissement indispensable des postes supprimés sous le quinquennat de Sarkozy.

En fait, les enseignants semblent acter que le dialogue est définitivement rompu et préfèrent se tourner vers leurs classes en faisant du mieux qu'ils peuvent. D'autant qu'une partie de l'application de cette réforme reste suspendue à la bonne volonté et aux dynamiques collectives qui

se mettront en œuvre ou pas dans chaque établissement.

Les conditions de la rentrée ne sont par ailleurs pas plus faciles que les années précédentes. Les élèves sont plus nombreux (+ 43 000 au lycée notamment), ceux qui connaissent des difficultés sont proportionnellement plus nombreux depuis des années, mais le système scolaire reste en incapacité de pouvoir les accueillir dans de meilleures conditions, en particulier du point de vue du taux d'encadrement. Ainsi, les résultats aux concours de recrutement ont certes été meilleurs cette année, mais certaines disciplines manquent toujours de postes.

Recours à des contractuels non formés, précaires et moins payés

Les mathématiques, les lettres (deux candidats pour un poste, 70 % de postes non attribués en lettres classiques), l'anglais, l'allemand (57 % de postes non pourvus), par exemple. Les établissements secondaires doivent donc une fois de plus avoir recours à un grand nombre de contractuels, non formés, précaires et moins payés, et qui ne peuvent cultiver l'espoir d'accéder à la titularisation par concours interne, les postes disponibles par ce biais restant en nombre très limité par rapport à la demande (un poste pour dix candidats) et aux besoins. Les admis aux concours doivent pour leur part assurer un service

alourdi en plus de leur temps de formation et se contenter d'un salaire peu attractif – tout juste au-dessus du Smic – pour un niveau d'études de minimum bac+5. Ce qui explique, en plus des conditions de travail souvent difficiles, surtout en début de carrière, une certaine incapacité à augmenter l'attractivité du métier.

Finalement, l'heure des bilans se rapproche déjà : les réformes du collège, des rythmes scolaires, du bac pro ou du redoublement au lycée sont, aux yeux des enseignants, passées au forceps, faute d'avoir pris le temps du dialogue pour faire l'unanimité. Quant à la supposée revalorisation des salaires et des carrières, elle ne peut en rien passer par quelques primes ou par des heures supplémentaires parfois imposées et parfois payées moins que des heures normales. La seule promesse qui pourrait être tenue, à condition de prendre en compte les postes d'assistants d'éducation, c'est la remise en place des 60 000 postes supprimés sous le quinquennat de Sarkozy, ce qui ne règle la question des effectifs ni en termes quantitatifs ni en termes qualitatifs. A l'issue de ce quinquennat, tout reste à faire sur le fond, sur l'évolution du métier d'enseignant, sur sa reconnaissance, sur ce qui est souhaitable pour l'Education nationale et les élèves de France.

Valérie GÉRAUD



FREDERIC DIGIT / MAXPPP

TRAVAIL AU RISQUE DE L'ÉVASION FISCALE

UN RAPPORT DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS MONTRÉ COMMENT LE RECOURS AUX SOCIÉTÉS DITES "BOÎTES AUX LETTRES" A DES CONSÉQUENCES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES NIVEAUX DE SALAIRE PARTOUT EN EUROPE.

Stop aux sociétés boîtes aux lettres : voici un an, la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois initiait une pétition contre ces entités contournant les obligations légales et conventionnelles, pour s'affranchir notamment du paiement de l'impôt et des cotisations sociales (voir *Options* n° 609). Un récent rapport^(*) de la Ces (Confédération européenne des syndicats), croisant recherches, témoignages de syndicalistes et entretiens avec des experts en droit du travail, vient de confirmer leur ancrage dans l'économie européenne : le recours à ces sociétés, loin d'être un phénomène isolé, est au contraire «une pratique courante dans de nombreux pays et de nombreux secteurs économiques», affirme son auteur Katrin McGauran. A tel point, par exemple, que 83 % des investissements étrangers directs aux Pays-Bas et 96 % au Luxembourg le soient dans des entités dites «à vocation spécifique», autrement dit dans des sociétés boîtes aux lettres.

Conditions de travail, contrats de travail, fiscalité et cotisations sociales : les conséquences de la multiplication de ce type d'entités (voir Définition ci-contre) sont analysées sur ces quatre domaines principaux. On en connaît essentiellement l'aspect «fiscalité», ce système permettant d'échapper à l'impôt du pays où est réalisée l'activité économique pour s'en acquitter ailleurs, dans un Etat de l'Union européenne où le régime fiscal est plus avantageux. Tout l'intérêt du rapport est de faire le lien entre ces pratiques «d'optimisation», plus ou moins légales, et les droits des travailleurs, tous



deux étroitement corrélés : «*L'évasion fiscale, souligne-t-il, s'accompagne souvent d'une exploitation des travailleurs*», dans un contexte où, par ailleurs, l'utilisation de ces sociétés est favorisée par le droit communautaire mais aussi par «*une application timide*» du droit du travail comme de la législation fiscale au plan national.

C'est en s'appuyant sur des études de cas que les auteurs du rapport en arrivent à ces conclusions. Plusieurs pays et secteurs économiques sont concernés : le secteur de la viande en Allemagne, le transport routier aux Pays-Bas, la construction en Suède et l'industrie automobile en Italie. Citons l'exemple d'une entreprise néerlandaise de transport. Si les recettes sont pour l'essentiel issues de ses activités aux Pays-Bas, l'étude décrit un système où la moitié des trajets sont en réalité effectués sous contrat avec des sociétés boîtes aux lettres en Roumanie ou en Lituanie. Elle précise : les chauffeurs

issus de ces pays ont certes des contrats signés par un directeur aux Pays-Bas, mais leur salaire est totalement déconnecté du salaire minimum néerlandais (environ 1 500 euros) : à peine 200 euros mensuels – base de calcul servant en cas de maladie – auxquels il faut ajouter des remboursements de frais.

Financé par la Commission européenne, ce rapport n'est qu'une première étape dans le travail entrepris par la Ces pour analyser ces pratiques. La prochaine phase, souligne cette dernière, «sera d'étudier les solutions pour lutter contre l'évasion fiscale et le non-paiement de justes salaires et des cotisations sociales». Ce alors que le Parlement européen a mis en place une commission d'enquête «chargée d'examiner les allégations d'infraction et de mauvaise administration dans l'application du droit de l'Union en matière de blanchiment de capitaux, d'évasion fiscale et de fraude fiscale». ▶

Christine LABBE

Définition

Par «sociétés boîtes aux lettres», le rapport entend non seulement les entités légales «sans aucun fondement matériel» mais également des sociétés «potentiellement artificielles», pour lesquelles il est permis de douter que soient prises, sur le lieu de leur constitution, les décisions concernant la gestion ou les finances. Une constante : les sociétés boîtes aux lettres, ne possédant pas d'actifs ou d'activités économiques réelles, peuvent être créées ou dissoutes très rapidement.

(*) «L'impact du recours aux sociétés boîtes aux lettres sur les droits des travailleurs et les recettes publiques», Confédération européenne des syndicats, juillet 2016.

UGICT

Calendrier

• Numérique

«Collaboration, ubérisation, transformation» est le thème du 32^e congrès HR qui se tiendra les 5 et 6 octobre au Pré Catelan, 75016 Paris.

• Egalité

La Cgt organise, le mardi 11 octobre dans le patio du siège de la confédération à Montreuil, une journée confédérale sur : «Réussir l'égalité dans la Cgt, les outils pour agir». A cette occasion sera présenté le guide *Réussir l'égalité femmes-hommes dans la Cgt*.

• Ugict-Cgt

L'Ugict-Cgt se réunira en conseil national les 19 et 20 octobre.

• Travail

La Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) du ministère du Travail organise un colloque sur le thème : «Eclairages sur la qualité de vie au travail, recherches issues de l'enquête conditions de travail». Ce colloque aura lieu au ministère des Affaires sociales et de la Santé (14, avenue Duquesne, 75007 Paris), le 21 novembre 2016.

• Rencontres

Les prochaines Rencontres d'Options auront lieu le mercredi 23 novembre sur le thème des «Jeunes ingénieurs, cadres, techs», à la Fiap (30, rue Cabanis, 75014 Paris). Le lendemain, le jeudi 24 novembre, se réunira sur le même thème la commission exécutive de l'Ugict-Cgt.

Formation

• Web

«Communication web : construire et gérer un site avec la plateforme Reference-Syndicale.fr» est le thème du stage organisé par l'Ugict-Cgt du 2 au 4 novembre au centre Benoît-Frachon à Courcelle-sur-Yvette (Essonne). Ce stage s'adresse à tous les militants qui souhaitent appréhender les grandes tendances de la communication web, se familiariser avec certains outils comme les réseaux sociaux, mais également, sur le plan pratique, savoir faire vivre un site au service de l'activité syndicale.

• Professions techniciennes

Les 9 et 10 novembre 2016, l'Ugict-Cgt organise, au centre Benoît-Frachon à Courcelle-sur-Yvette (Essonne), un stage consacré aux professions techniciennes. Il s'adresse aux responsables d'unions fédérales, fédérations, commissions départementales ainsi qu'aux militants syndicaux souhaitant développer une activité revendicative vers ces salariés (au nombre de 6 millions). Parmi les objectifs de cette formation : analyser collectivement le bien-fondé de créer un statut spécifique des techniciens, reconnu dans le code du travail, les conventions collectives, les statuts de la fonction publique.

Pour consulter le calendrier de l'ensemble des formations proposées par l'Ugict-Cgt en 2016, connaître leur contenu précis et s'inscrire à une session, se connecter à une seule adresse : [<www.ugict.cgt.fr/ugict/formation>](http://www.ugict.cgt.fr/ugict/formation).

Contact : <formation.syndicale@ugict.cgt.fr>.

la revue des revues

Economie Dans un contexte d'hyperconcentration de l'économie mondiale, la revue *Problèmes économiques* s'intéresse aux multinationales du XXI^e siècle. Elle s'appuie sur un fait déterminant : aujourd'hui, à peine 147 sociétés, toutes liées entre elles via des participations financières croisées, dominent l'économie. Cette question est traitée à travers de multiples angles : le poids de l'économie numérique et des entreprises de haute technologie, l'hégémonie des Gafa (Google, Apple, Facebook, Amazon) ou la lutte contre l'évasion fiscale. *Problèmes économiques*, La Documentation française, n°3130, avril 2016.

International Au cours des quarante dernières années, la revue *Hérodote* a, à de multiples reprises, analysé les guerres et les conflits du monde arabe sans jamais lui consacrer un numéro dans sa totalité. Elle s'y essaie aujourd'hui, le thème s'imposant «avec toute la force de l'actualité». Sont ainsi présentées, dans ce numéro double, les situations géopolitiques conflictuelles ou préoccupantes : les guerres syrienne et irakienne, la guerre civile yéménite et l'intervention d'une coalition arabe sous l'égide saoudienne, l'Arabie saoudite justement à l'épreuve de la transition du pouvoir, mais aussi Daech notamment dans la Libye fragmentée. *Hérodote*, «Le monde arabe – Regards géopolitiques», n° 160-161, premier et second trimestres 2016.

Emploi Le Céreq (Centre d'étude et de recherche sur les qualifications) a étudié des mobilités interrégionales des jeunes diplômés du supérieur. L'étude met en évidence des schémas de circulation différents selon le niveau de sortie. Pour les diplômés du supérieur long, l'Ile-de-France occupe une place centrale en conservant la grande majorité des jeunes qu'elle forme, et en attirant aussi de nombreux jeunes formés ailleurs. Il n'en va pas de même pour les diplômés du supérieur court technologique et professionnel, pour lesquels les migrations sont moins fréquentes. *Bref du Céreq*, n°347, juin 2016.

Entreprise Les success stories (Bic, Seb...), les rescapées (le Club Med, Hachette, Monoprix...), les naufragées (BlackBerry, Kodak...) : à travers cette typologie, les *Dossiers d'Alternatives économiques* publient une série passionnante de 25 histoires d'entreprises ayant marqué leur époque. A lire également dans ce numéro une rencontre avec Antoine Deltour qui, après avoir révélé le scandale LuxLeaks, a été condamné en juin dernier par la justice luxembourgeoise pour violation du secret professionnel : un mauvais signal pour les lanceurs d'alerte. *Les Dossiers d'Alternatives économiques*, n°7, août 2016.

ARRÊTÉS "ANTIBURKINI" APRÈS LE RAPPEL À L'ORDRE DU CONSEIL D'ÉTAT

CET ÉTÉ FUT LE THÉÂTRE D'UN BRAS DE FER JURIDIQUE ENTRE UNE TRENTAINE DE MAIRES DE DIVERS BORDS POLITIQUES⁽¹⁾ ET LE CONSEIL D'ÉTAT. LES ÉDILES VOULAIENT INTERDIRE LE PORT DE TENUES CONSIDÉRÉES COMME MANIFESTANT DE MANIÈRE OSTENSIBLE UNE APPARTENANCE RELIGIEUSE LORS DE BAIGNADES OU SUR LES PLAGES.

Les maires qui ont voulu prohiber le burkini sur les plages de leur commune cet été estimaient principalement que de telles tenues portaient atteinte à l'ordre public consécutivement, pour l'un d'entre eux, à la privatisation d'une plage par des personnes réputées musulmanes et, pour la plupart, à l'attentat de Nice du 14 juillet, ayant provoqué la mort de plus de 80 personnes ainsi que de nombreux blessés, par ailleurs de toutes confessions ou sans croyance particulière.

Laïcité et ordre public étaient ainsi dangereusement amalgamés avec les bonnes mœurs, l'hygiène et... l'état d'urgence afin de justifier une discrimination de fait contre des femmes musulmanes, nonobstant l'absence de tout délit. Après avoir regretté que le Premier ministre se saisisse d'un débat grotesque autour d'un vêtement de bain pour ajouter aux tensions en faisant d'un comportement individuel la marque d'un projet politique, la Ligue des droits de l'homme a saisi la juridiction administrative d'une procédure en suspension de l'arrêté et le procureur de la République d'une plainte pénale contre le maire. Pour l'organisation de défense des droits et libertés, rien n'autorise à réglementer l'espace public selon certains codes et à ignorer la liberté de choix de chacun, qui doit être respectée quel que soit par ailleurs le jugement que l'on porte sur la signification du port de ce vêtement. Après le « burkini », quel autre attribut

MOHAMED MESSARA / MAXPPP



vestimentaire, quelle attitude seraient transformés en objet de réprobation au gré des préjugés de tel ou tel élu?

Saisi en référé et en appel de la décision du tribunal administratif de Nice ayant validé l'arrêté du maire de Villeneuve-Loubet, le Conseil d'Etat, dans une ordonnance du 26 août 2016⁽²⁾, a suspendu la décision de l'édile. La haute juridiction rappelle, conformément à une jurisprudence constante depuis plus d'un siècle, qu'il appartient au maire de concilier l'accomplissement de sa mission de main-

ten de l'ordre dans la commune avec le respect des libertés garanties par les lois. Les mesures de police que le maire d'une commune du littoral édicte en vue de réglementer l'accès à la plage et la pratique de la baignade doivent donc être adaptées, nécessaires et proportionnées au regard des seules nécessités de l'ordre public. Il n'appartient pas au maire de se fonder sur d'autres considérations. Ainsi, s'agissant de Villeneuve-Loubet, aucun élément ne permet de retenir que des risques de trouble à l'ordre public ...

(1) Un maire PS à Sisco en Haute-Corse, d'autres de droite de villes de Côte d'Azur (Nice, Cannes, Villeneuve-Loubet...) et même du nord de la France (Le Touquet-Paris-Plage).

(2) Ordonnance du Conseil d'Etat du 26 août 2016, Ligue des droits de l'homme et autres – association de défense des droits de l'homme, Collectif contre l'islamophobie en France –, requêtes n° 402742 et 402777.

... aient résulté de la tenue adoptée en vue de la baignade par certaines personnes. En l'absence de tels risques, le maire ne pouvait prendre une mesure interdisant l'accès à la plage et la baignade. Il faut souligner l'absence de toute référence par le Conseil d'Etat à la notion de laïcité, considérée ici comme hors sujet.

Un devoir de désobéissance qui s'impose aux policiers municipaux

Cette jurisprudence clairement assise, le Conseil d'Etat, ayant pris soin d'indiquer que « *l'arrêté litigieux a ainsi porté une atteinte grave et manifestement illégale aux libertés fondamentales que sont la liberté d'aller et venir, la liberté de conscience et la liberté personnelle* », n'a pas empêché certains maires de maintenir leurs arrêtés (dont la plupart ont depuis été annulés par les tribunaux administratifs) et, en conséquence, de donner l'ordre à leurs policiers municipaux de les faire exécuter avec, parfois, le soutien de responsables syndicaux⁽³⁾. Ce qui soulève évidemment un champ d'interrogations sur le « que faire ? » posé aux salariés concernés, singulièrement lorsqu'ils relèvent de la fonction publique. On notera que la loi du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, dans son article 28, précise que tout fonctionnaire « *doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public* ». Il s'agit, dans cette hypothèse, non pas, comme on le lit souvent, d'un droit à désobéir, mais d'une véritable obligation de désobéissance.

En l'occurrence, un policier municipal qui persévérait à appliquer l'ordre de faire exécuter les arrêtés litigieux manque à cette obligation de désobéissance. Non seulement parce que l'arrêté est illégal (condition nécessaire mais non suffisante), mais aussi parce que l'ordre public est gravement compromis. Certes, le manquement à une obligation statutaire n'est susceptible d'être poursuivi disciplinairement que par l'employeur donneur d'ordres, ce qui rend la faute commise non punie. Il faut cependant noter que peuvent s'appliquer à son encontre les dispositions du code pénal qui répriment les abus d'autorité commis par des personnes exerçant une fonction publique⁽⁴⁾.

Edoardo MARQUÈS

(3) Voir *le Monde* daté des 28 et 29 août 2016, p. 7.

(4) Voir les articles 432-4 et suivants du code.

BELLOUMI / MAXPPP



PRUD'HOMIE LA CGT S'OPPOSE À L'ASPHYXIE DES TRIBUNAUX

LA LOI MACRON ET SON DÉCRET D'APPLICATION DU 20 MAI DERNIER POUSSENT CERTAINS CONSEILS DE PRUD'HOMMES À MODIFIER LEUR RÈGLEMENT INTÉRIEUR.

La modification du règlement intérieur (RI) de certains conseils de prud'hommes suite à la mise en application de la loi Macron risque d'être d'abord une importante dépense d'énergie et de temps pour des effets très relatifs. Mais elle aura également des effets dont certains peuvent parfaitement n'être absolument pas favorables aux salariés justiciables. Au rang de ceux-ci on peut voir pointer le danger à terme d'une spécialisation des conseillers, ce qui dénaturerait profondément leur mandat, car ils doivent pouvoir siéger en bureau de jugement. Autre exemple, il serait a priori défavorable aux salariés de prévoir que les séances de mise en l'état auront lieu en fin d'audience du bureau de conciliation et d'orientation (Bco), car cela ferait perdre un temps considérable aux défenseurs syndicaux alors que ceux-ci n'ont que dix heures de délégation.

Ces mesures s'inscrivent dans un contexte de frénésie législative marqué par la volonté de restreindre l'accès de tous à la justice et, ce faisant, à la démocratie. Au-delà de la loi travail, cela se lit dans la celle supprimant les élections prud'homales, dans les lois Macron et Rebsamen, dans le projet sur la justice du XXI^e siècle. La remise

en cause de l'oralité par l'imposition d'une requête écrite pour saisir le conseil des prud'hommes comme la procédure écrite en appel participent du même état d'esprit, comme la création de bureaux de jugement composés différemment, ou encore la multiplication des modes alternatifs de règlement des litiges permettant de contourner le juge. Ces dispositions ont en commun de décourager le salarié justiciable

de saisir les prud'hommes. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la Cgt a décidé d'attaquer le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail. Il est en effet certain que les mesures instaurées par la loi Macron et précisées dans le décret du 20 mai 2016 ne répondront pas à ce que l'ex-ministre de l'Economie prétendait apporter : la réduction des délais de procédure. De fait, aucun moyen supplémentaire ne fait partie des mesures adoptées alors que les nouvelles procédures prévoient plus d'audiences...

Cette escalade n'est évidemment pas sans lien avec la montée de la répression antisyndicale. Autant dire que l'enjeu ici n'est pas strictement juridique et que combattre l'une appelle de combattre l'autre. La Cgt rappelle que le processus de modification du règlement intérieur prévoit qu'une assemblée générale doit être organisée conformément aux dispositions du code du travail. Ce moment important dans la vie du conseil de prud'hommes doit donc être l'occasion de s'exprimer sur la nocivité de la réforme de la procédure prud'homale.

Gilbert MARTIN

Fonction publique

L'employeur ne peut obliger des agents à se déclarer grévistes 48 heures avant le début d'un arrêt de travail

A l'occasion d'un conflit social opposant la Ville de Paris à ses fonctionnaires employés dans les équipements sportifs de la ville, le secrétaire général de la Ville de Paris avait, par une note de service datée du 23 mars 2015, imposé à tous les agents travaillant dans ces installations, d'une part, de se déclarer grévistes au moins 48 heures avant le début de la grève fixé dans le préavis, en précisant la durée de la cessation de leur activité; et, d'autre part, d'exercer leur droit de grève à leur prise de service.

Face à cette situation, plusieurs organisations syndicales représentant les fonctionnaires territoriaux de la Ville de Paris, dont le syndicat Cgt des cadres et techniciens parisiens des services publics territoriaux, avaient demandé au juge des référés du tribunal administratif de Paris d'ordonner, sur le fondement des dispositions de l'article L. 521-1 du code de justice administrative, la suspension de l'exécution de la note précitée relative aux modalités d'exercice du droit de grève dans les équipements sportifs de la commune. Par une ordonnance du 21 avril 2015, le juge des référés avait rejeté cette demande. En conséquence, ces syndicats avaient saisi le Conseil d'Etat. Ils lui demandaient d'annuler cette ordonnance et de faire droit à leur demande de suspension.

En premier lieu, le Conseil d'Etat constate que la note de service contestée fixe des règles qui ne revêtent pas un caractère temporaire; ainsi, la circonstance que cette note a été prise dans le contexte d'un mouvement de grève qui a cessé en juillet 2015 ne prive pas le présent litige de son objet.

L'employeur responsable du bon fonctionnement d'un service public peut fixer, sous le contrôle du juge, la nature et l'étendue des éventuelles limitations du droit de grève

Sur le fond, le Conseil d'Etat rappelle que le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel se réfère le préambule de la Constitution du 4 octobre

Par une décision du 6 juillet 2016⁽¹⁾, le Conseil d'Etat juge légale une réglementation obligeant les agents des équipements sportifs de la Ville de Paris à exercer leur droit de grève dès la prise de leur service, mais illégale l'obligation qui leur était faite de se déclarer grévistes 48 heures avant le début de la grève, leur interdisant ainsi de rejoindre un mouvement déjà engagé.

Edoardo MARQUÈS

1958, prévoit que le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent, «*l'assemblée constituante ayant entendu inviter le législateur à opérer la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels dont la grève constitue l'une des modalités et la sauvegarde de l'intérêt général, auquel elle peut être de nature à porter atteinte*». Or la juridiction note qu'en l'absence de la complète législation ainsi annoncée par la Constitution, «*la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour conséquence d'exclure les limitations qui doivent être apportées à ce droit, comme à tout autre, en vue d'en éviter un usage abusif, ou bien contraire aux nécessités de l'ordre public ou aux besoins essentiels du pays*». Ainsi, «*en l'état de la législation, il appartient à l'autorité administrative responsable du bon fonctionnement d'un service public de fixer elle-même, sous le contrôle du juge (administratif), la nature et l'étendue de ces limitations pour les services dont l'organisation lui incombe*».

En l'espèce, le Conseil d'Etat donne raison à la Ville de Paris, en tant qu'elle impose aux agents employés dans les équipements sportifs qui entendent exercer leur droit de grève de le faire à leur prise de service; le secrétaire général ayant, par cette mesure, souhaité prévenir les risques de désordres résultant notamment, en cas d'exercice du droit de grève en cours de service, de l'obligation d'éva-

cuer de ces installations le public qui y aurait déjà pénétré.

Les agents n'ont pas à se déclarer grévistes 48 heures avant le début de la grève fixée dans le préavis

En revanche, en imposant à chaque agent employé dans les équipements sportifs de la Ville de se déclarer gréviste, non pas 48 heures avant la date à laquelle il entend personnellement participer à un mouvement de grève, mais 48 heures avant le début de la grève fixé dans le préavis, la note attaquée apporte au droit de tout agent de rejoindre un mouvement de grève déjà engagé des restrictions dont il ressort des pièces du dossier soumis au juge des référés qu'elles excèdent ce qui est nécessaire pour prévenir un usage abusif de la grève dans les établissements sportifs de la Ville de Paris, et qui ne sont justifiées ni par les nécessités de l'ordre public ni par les besoins essentiels du pays.

Ainsi, le Conseil annule l'ordonnance des premiers juges en tant qu'elle rejette la demande de suspension de la note de service du 23 mars 2015 en ce qu'elle fait obligation à tout agent de se déclarer gréviste 48 heures avant le début de la grève fixé dans le préavis.

On notera que le Conseil d'Etat avait précédemment validé la circulaire du ministre des Travaux publics et des Transports du 16 mars 1964, qui précise qu'est considérée comme «*licite la participation d'un agent à un mouvement de grève postérieurement à l'heure de départ de celui-ci, mais dès l'heure de la prise de service fixée pour lui par l'horaire qui le concerne*». Le Conseil interprète par ailleurs cette disposition comme autorisant les agents à rejoindre un mouvement de grève postérieurement à la date et à l'heure fixées par le préavis pour le début de la grève, sans les obliger à s'y joindre dès leur première prise de service, en leur interdisant seulement d'interrompre le travail en cours de service. Ainsi interprétée, cette disposition, qui n'impose pas aux agents, seuls titulaires du droit de grève, de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis, n'est contraire ni aux dispositions légales ni aux principes régissant l'exercice du droit de grève dans les services publics⁽²⁾.

(1) CE, 6 juillet 2016, syndicat Cgt des cadres et techniciens parisiens des services publics territoriaux et autres, requête n° 390031.

(2) CE, 29 décembre 2006, Société nationale des chemins de fer français, requête n° 286294.

droits

Discriminations

Un droit à mobiliser! (suite)

Le droit du travail recule dans sa fonction de défense des salariés ; cependant, dans le même temps, celui des discriminations dans l'emploi et le travail progresse. Ce paradoxe se retrouve notamment dans la « loi relative au travail » qui écarte comme jamais le principe de faveur mais contient, à la suite d'interventions d'acteurs sociaux qui ont fait adopter des amendements, quelques dispositions favorables à la lutte contre les discriminations (ne remettant pas en cause le caractère globalement négatif de cette loi).

Michel CHAPUIS

Projet de loi « relatif au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » adopté le 21 juillet 2016 (loi promulguée le 8 août)

DISCRIMINATIONS SEXUELLES, HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

- Un nouvel aménagement de la charge de la preuve des harcèlements plus favorable aux demandeurs et demandeuses : lorsque survient un litige (en matière de harcèlement sexuel, moral...), le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou le salarié « présente des éléments de fait laissant supposer » l'existence d'un harcèlement (art. L. 1154-1 du code du travail).
- Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel « et aux agissements sexistes » prévues par le présent code (art. L. 1321-2).
- L'employeur met en œuvre les mesures prévues pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs sur le fondement des principes généraux de prévention, notamment : planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambients, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel « ainsi que ceux liés aux agissements sexistes » (art. L. 4121-2).
- Le Chsct contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute ini-

tiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, « *du harcèlement sexuel et des agissements sexistes* » (art. L. 4612-3).

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Les accords d'entreprise ne pourront pas déroger aux accords de branche plus favorables en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur met à disposition du comité d'entreprise des informations dans la base de données économiques et sociales (Bdes). Les informations contenues dans la Bdes concernant l'« *égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise* » sont précisées (art. L. 2323-8-1° bis) :

- diagnostic et analyse de la situation comparée 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 et familiale ;
- analyse des écarts de salaire 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

métier dans l'entreprise ;

- part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Cseph) obtient une reconnaissance par la loi. Ce conseil participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (avis sur les projets de textes notamment) (art. L. 1145-1).

DISCRIMINATIONS SYNDICALES

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, le gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'état des discriminations syndicales en France sur la base des travaux réalisés par le Défenseur des droits. Ce rapport fait état des bonnes pratiques observées dans les entreprises pour lutter contre ces discriminations (art. 30 de la loi).

Décret du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel

Ce texte précise notamment les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes afférents aux nouveaux domaines introduits par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La Bdes rassemble notamment les informations suivantes (art. R. 2323-1-3

- entreprises d'au moins 300 salariés ; art. R. 2323-1-4 – entreprises de moins de 300 salariés) :

1 Diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les domaines suivants:

- a) Embauche;
- b) Formation;
- c) Promotion professionnelle;
- d) Qualification;
- e) Classification;
- f) Conditions de travail;
- g) Sécurité et santé au travail;
- h) Rémunération effective;
- i) Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

2 Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

3 Evolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur met à disposition du comité d'entreprise, dans la base de données économiques et sociales, les indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution (art. R. 2323-12). Ces indicateurs permettent également d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir. Figurent notamment dans la Bdes les informations suivantes:

• Rémunérations et déroulement de carrière:

a) Promotion:

Données chiffrées par sexe:

- nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle;
- durée moyenne entre deux promotions;

b) Ancienneté:

Données chiffrées par sexe:

- ancienneté moyenne par catégorie professionnelle;

– ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle;

– ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique;

– ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique;

c) Age:

Données chiffrées par sexe:

- âge moyen par catégorie professionnelle;
- âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique;

d) Rémunérations:

Données chiffrées par sexe:

- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique (cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique);

- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge;

– nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

- Conditions de travail, santé et sécurité au travail:
- Données générales par sexe:
- répartition par poste de travail selon:
 - * l'exposition à des risques professionnels;
 - * la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches;

Données chiffrées par sexe:

- accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles:

- * nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail;

- * nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail;

- * répartition des accidents par éléments

matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17;

* nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année;

* nombre de journées d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles;

– maladies:

* nombre d'arrêts de travail;

* nombre de journées d'absence;

– maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) de l'article R. 4624-22:

* nombre d'arrêts de travail;

* nombre de journées d'absence.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur met à disposition du comité d'entreprise, dans la base de données économiques et sociales, les indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution (art. R. 2323-9-4°):

• analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté; description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise;

• stratégie d'action ; à partir de l'analyse des données chiffrées (mentionnées au a. du 4°), la stratégie comprend les éléments suivants:

– Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées.

– Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echéancier des mesures prévues.

Biblio_{graphie}

Michel Miné,

Droit des discriminations dans l'emploi et le travail, 2016 (juillet),
éditions Larcier, 852 pages.

PARIS/PÉDAGOGIE

AU MUSÉE CURIE, ON NE CULTIVE PAS LE SECRET



MUSÉE CURIE (COLL. ACJC)

Le musée Curie, sis dans les locaux où travailla Marie Curie – première femme à avoir été nommée à la Sorbonne et titulaire de deux prix Nobel, de physique en 1903, de chimie en 1911 – regorge d’activités suivant les principes d’un didactisme de bon aloi. L’exposition « Paillasses et blouses blanches » (la paillasse est le dallage à hauteur d’appui propre au laboratoire) rassemble des images photographiques montrant en leur temps Marie Curie, Irène et Frédéric Joliot-Curie ainsi que leurs collaborateurs à l’Institut du radium. Ces documents témoignent d’un moment clé de la vision du monde scientifique, en pleine mutation du début du XX^e siècle. Leurs laboratoires sont devenus des unités de recherche de l’Institut Curie. Mêmes bâtiments, décors différents, autres paillasses… Dans le jardin, on peut voir les œuvres de quinze artistes français, américains et hollandais, inspirés par des images produites en laboratoire par quatre jeunes biologistes de l’Institut Curie. Art et science se font ainsi complémentaires (jusqu’au 31 octobre). Les samedis (à 15 heures) sont projetés deux films, *Marie Curie, au-delà du mythe* et *Marie Curie, une femme sur le front* (entrée libre dans la limite des places disponibles ou sur musee.curie.fr). Une des nouveautés consiste en ces visites du musée (quinze personnes maximum à chaque fois) et en ces conférences à thème, dont certains font écho à des problèmes actuels : la place des femmes dans la science et la médecine, les dangers de la radioactivité… Inscriptions au 01 56 24 55 33 ou sur musee.curie.fr.

A destination du jeune public, certains samedis à 15 heures (le prochain a lieu le 21 novembre), la conteuse Elisa Bou narre cinquante minutes durant l’histoire épique et romanesque de Marie Curie, cette femme de génie qui « inventa » la radioactivité.

Antoine SARAZIN

• MUSÉE CURIE, 1, RUE PIERRE-ET-MARIE-CURIE, 75005 PARIS, MUSEE@CURIE.FR,
TÉL. : 01 56 24 55 33, MUSEE.CURIE.FR.

PARIS/DANSE DE NUIT DANS UNE COUR DU LOUVRE

Le chorégraphe et danseur Boris Charmatz, qui dirige le musée de la Danse/Centre chorégraphique national de Rennes et de Bretagne crée *Danse de nuit* dans une cour du musée du Louvre. Il estime que la danse « peut avoir lieu n’importe où ». « *Danser dehors*, affirme-t-il, c’est faire le pari de perdre en clarté, pour être sur ce terrain. La danse en ressort en partie abîmée par le béton : elle est rendue plus brute, salie, mais j’ai l’impression qu’il y a une vraie nécessité à être présent à cet endroit-là. » Au sujet de cette production du Théâtre de la Ville sous l’égide du Festival d’automne à Paris, Boris Charmatz précise qu’il s’agit de « gestes rapides faits pour s’en débarrasser, de gestes dont on puisse se dire qu’ils ne reviendront pas. Cela résonne avec la fugacité des dessins et des caricatures qui sont évoqués dans la pièce et qui rappellent les attentats de Charlie Hebdo. »

• DU 19 AU 23 OCTOBRE, TÉL. RÉS. : 01 53 45 17 17,
WWW.THEATREDELAVILLE-PARIS.COM.

SORTIES FILMS

Comancheria

DAVID MACKENZIE (ÉTATS-UNIS)
Le réalisateur britannique s’attaque à la mythologie des grands espaces américains. Deux frères ruinés se mettent à attaquer les banques pour renflouer l’exploitation familiale. Deux flics texans revenus de tout, un shérif près de la retraite et son adjoint indien, les traquent sans trop de conviction. Le tout, qui ne manque pas d’humour, rappelle les films des frères Coen, sans toutefois la noirceur qui les caractérise.

Showgirls

PAUL VERHOEVEN (ÉTATS-UNIS)
Ce film méprisé en 1995 ressort aujourd’hui. L’occasion d’apprécier à sa juste valeur l’histoire édifiante de Nomi Malone, petite danseuse de revue à Las Vegas, pressée de conquérir Hollywood… Satire du capitalisme et ode à l’énergie individuelle d’une héroïne plébéienne, *Showgirls* a enfin sa chance en France.

Fuocoammare

GIANFRANCO ROSI (FRANCE, ITALIE)
Entre documentaire et fiction, le cinéaste italien parvient à rendre compte de l’exode de masse s’échouant à Lampedusa (Sicile), en donnant la parole à des migrants et à un enfant du cru, fils et petit-fils de pêcheurs, mettant ainsi sur le même pied les arrivants et la population indigène de l’île, devenue terre d’accueil par la force des choses.

PARIS/MODE VARIATIONS DE LA SILHOUETTE TOUT AU LONG DU MOYEN ÂGE

A la tour Jean-sans-Peur, à Paris, on se préoccupe de « La mode au Moyen Âge ». Jusqu'au XIII^e siècle, le vêtement se porte large. Tout change à l'orée du XIV^e siècle. On passe désormais à des tenues ajustées. La cotte féminine, pourvue d'un décolleté, souligne la poitrine, la taille, les hanches. Le corps masculin est mis en valeur par le pourpoint, genre de veste matelassée et de longues chausses gainent les jambes. Le buste se fait saillant et la cambrure est marquée. La morale commune juge cette mode effrontée et l'on compare à des lévriers ces hommes à l'allure étriquée. Au XV^e siècle, les hommes arborent de larges carrees, des torses longs et des tailles abaissées. Les femmes, à l'inverse, s'avancent avec un étroit buste court et la taille haute. L'ampleur des chemises se réduit. Les braies et les caleçons des hommes se raccourcissent. Les cours ont l'apanage de l'excentricité. Chacun est dans la société contraint d'être vêtu de façon à rester à sa place. On apprend tout cela et beaucoup d'autres choses dans cette plongée dans un temps où l'on décida que l'habit faisait le moine.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 15 JANVIER 2017, TOUR JEAN-SANS-PEUR,
20, RUE ÉTIENNE-MARCEL, 75002 PARIS, TÉL. : 01 40 26 20 28,
<WWW.TOURJEANSANSPEUR.COM>.



Portrait d'une élégante, d'après un original du XV^e siècle.
La haute coiffure accentue l'élan de la silhouette.

CONFECTION SALLY RUDDOCK - RIVIÈRE, 2014



Marianne Brandt,
théière et passe-thé,
argent et ébène,
vers 1924.

PARIS/ARTS DÉCORATIFS TOUT L'ESPRIT DU BAUHAUS

Fondé en 1919 à Weimar par l'architecte Walter Gropius et dissous à Berlin en 1933 après la victoire du nazisme, le Bauhaus, école d'enseignement artistique d'une importance capitale dans l'histoire de l'art du XX^e siècle, fait l'objet d'une exposition considérable avec plus de 900 œuvres (mobilier, textiles, dessins, peintures...) replacées dans leur contexte expérimental.

• JUSQU'AU 29 FÉVRIER, PALAIS DE CHAILLOT, 1, PLACE DU TROCADÉRO, 75116 PARIS, <WWW.CITECHAILLOT.FR>.

TULLE/MARIONNETTES LA TÊTE EST CELLE DE L'ACTEUR

Le Bolshoi Puppet Theatre (Btk) de Saint-Pétersbourg (Russie), s'emparant de deux contes initiatiques, *les Cygnes sauvages* d'Andersen et *les Six Frères cygnes* de Grimm, a conçu et réalisé le spectacle intitulé *Far/Away (Daleko Daleko)*, qui mêle le théâtre, avec peu de mots, la danse et plusieurs techniques d'ombres et de marionnettes, dont les fameuses *kokoschka*, dont la tête est celle de l'acteur. Accessible à tous, cette forme originale nous emmène « loin, très loin », dans un imaginaire onirique singulièrement puissant, sur les traces d'Elisa et de ses six frères qui se perdent dans un long voyage pour mieux se retrouver à la fin.

• LE 4 NOVEMBRE AU TRIDENT (SCÈNE CONVENTIONNÉE DE TULLE), 8, QUAI DE LA RÉPUBLIQUE, 19000 TULLE, TÉL. : 05 55 26 99 10.

TOURS/SOLO VISAGES DE L'ESPÈCE HUMAINE

La grande chorégraphe Maguy Marin reprend une pièce de 2014, *Singspiele*, interprétée par le comédien David Mambouch (passé par le Théâtre national populaire de Villeurbanne) dans une scénographie de Benjamin Lebreton. Il s'agit d'explorer « *l'étrange moment où nous percevons un visage, un corps* ». « *Quels mystères irréductibles se cachent derrière cette constellation de sensations qui nous arrive au contact d'autrui ?* » La pièce, inspirée par des mots du philosophe Emmanuel Levinas – « *Le visage est signification, et signification sans contexte* » – et par le poète résistant Robert Antelme, parle aussi du « *désir affirmé que les visages connus et inconnus ont un dénominateur commun, celui d'appartenir à la même espèce. L'espèce humaine.* »

• LE 18 OCTOBRE, DANS LA SALLE THÉLÈME DU CENTRE CHORÉGRAPHIQUE NATIONAL DE TOURS, 47, RUE DU SERGENT-LECLERC, 37000 TOURS, TÉL. : 02 18 75 12 12, <BILLETTERIE@CCNTOURS.COM>.

PARIS/EXPOSITION

À L'ÉCOUTE DE LA GRANDE SYMPHONIE ANIMALE

À PARTIR DES TRAVAUX DU MUSICIEN ET BIOACOUSTICIEN BERNIE KRAUSE, LA FONDATION CARTIER PROPOSE UNE MANIFESTATION ORIGINALE DANS LAQUELLE L'ŒIL ÉCOUTE ET L'OREILLE VOIT, OÙ LE BUT EST DE MIEUX CONNAÎTRE ET PERPÉTUER UNE NATURE TERRIBLEMENT MENACÉE⁽¹⁾.

LUC BOEGLY



RAMIN RAHIMIAN

Bernie Krause à Kenwood (Californie), 2015



MANABU MIYAZAKI

Manabu Miyazaki, «A black bear plays with the camera», 2006.

Cela fait presque cinquante ans que Bernie Krause, né en 1938 à Detroit (Michigan), collecte des enregistrements sonores d'habitats naturels sauvages, qu'ils soient terrestres ou marins. Au total, ce sont quelque 5 000 heures d'écoute concernant 15 000 espèces. Il est l'inventeur du mot «biophonie», qui traduit exactement l'écologie du paysage sonore à laquelle il se livre sans répit. L'exposition «Le grand orchestre des animaux» est inspirée par son œuvre. Scientifique de haut vol en même temps qu'artiste, Bernie Krause a travaillé, de 1960 à 1970, en qualité de musicien et d'acousticien, avant de se consacrer, loin du monde humain, à l'enregistrement des animaux. Il a col-

nent puis, par le biais des enregistrements effectués par ses soins, il les étudie en scientifique. Passé maître dans l'art de révéler la beauté, l'extrême diversité et la complexité du règne animal (on peut aller jusqu'à parler des langues des animaux sauvages), il a de la sorte emmagasiné une somme capitale sur cet univers mystérieux, de plus en plus condamné au silence par l'assourdisant vacarme de la collectivité des hommes. Bernie Krause nous incite de la sorte à entendre (aux deux sens du mot) ces voix du monde non humain, avant que ne s'abatte sur elles un terrible et définitif mutisme. Il affirme ceci : «Près de 50 % des habitats figurant dans mes archives sont désormais si gravement dégradés, si ce n'est biophoniquement silencieux, que beaucoup de ces paysages sonores naturels, naguère si riches, ne peuvent plus être entendus que dans cette collection.»

Il a emmagasiné une somme capitale sur cet univers mystérieux, de plus en plus condamné au silence par l'assourdisant vacarme de la collectivité des hommes.

laboré, entre autres, avec les Doors et le chanteur-compositeur nord-irlandais Van Morrison. Il a également participé à l'élaboration de musiques de film, parmi lesquels *Rosemary's Baby* de Roman Polanski et *Apocalypse Now* de Francis Ford Coppola.

Son approche est sans pareille. C'est d'abord en poète qu'il scrute le monde animal, tandis qu'en musicien il tend l'oreille aux vocalisations qui en éma-

Les plaisirs d'une figuration haute en couleurs

«Le grand orchestre des animaux» se compose de deux volets, l'un visuel, l'autre sonore. Les architectes mexicains Gabriela Carrillo et Mauricio Rocha, dans les espaces transparents de la fondation Cartier conçue par Jean Nouvel, ont mis en scène des représentations contemporaines du monde animal, avec des œuvres d'artistes d'Asie, d'Afrique, d'Amérique et d'Europe. Peintures, photographies, vidéos et dessins conjuguent les plaisirs d'une figuration haute en couleur avec la réflexion proprement dite que chacun d'entre eux se fait de la condition animale. Il n'est que de voir, pour s'en convaincre, du peintre congolais Moke, *l'Orchestre dans la forêt* (1999, The Pigozzi Collection, Genève), qui sert d'affiche à l'exposition, et, de JP Mika, autre Congolais, *les Bruits de la nature* (voir ci-contre), où l'on voit un grand visage d'homme peuplé par anamor-

(1) Jusqu'au 8 janvier 2017 à la fondation Cartier pour l'art contemporain, 261, boulevard Raspail, 75014 Paris, fondation.cartier.com.



phose de tigres, d'un lapin, d'ours et de singes, etc. Genre d'Arcimboldo avec des bêtes au lieu de fruits et légumes. A voir également, non sans surprise, le magnifique cliché de Manabu Miyazaki sur lequel un grand ours brun, debout, étreint l'appareil photographique sur trépied qui était censé l'immortaliser (voir page de gauche), ou encore, de

Hiroshi Sugimoto, *Alaskan Wolves* (1994, tirage gélatino-argentique, 120 × 210 cm) qui montre en diorama une meute de loups aux museaux en expectative dans la neige. Et comment ne pas être fasciné par les somptueux oiseaux de paradis de Nouvelle-Guinée (le paradisier, l'oiseau-jardinier, l'oiseau-lyre, volatiles de rêve) filmés lors de leurs parades amoureuses

par les chercheurs du Cornell Lab of Ornithology d'Ithaca (Etats-Unis) ?

Une scénographie de briques en terre cuite relie le beau jardin de l'établissement et les espaces intérieurs, le tout évoquant par métaphore, pour ainsi dire, la configuration d'un orchestre symphonique. Le Chinois Cai Guo-Qiang a réalisé pour l'occasion, avec de la poudre pyrotechnique, un dessin de 18 mètres de long qui présente des animaux sauvages de toutes espèces autour d'un point d'eau, en un moment de paix et de vulnérabilité extrême. Il a commencé par dessiner une forme sur de grandes feuilles de papier, avec de la poudre qu'il a ensuite mise à feu. Les traces de brûlage et de fumée ont dès lors composé l'image recherchée.

C'est au sous-sol, dans le second volet de l'exposition, qu'on s'attache au domaine littéralement inouï de maintes populations animales, révélé à travers des dispositifs technologiques (microphones et microscopes) formidablement sophistiqués. Le collectif britannique United Visual Artists (Uva) propose un dispositif de traduction visuelle des paysages sonores de Bernie Krause. Une installation électronique tridimensionnelle transpose en particules lumineuses les données sonores enregistrées, afin de mettre en relief l'exceptionnelle beauté des environnements représentés et la phénoménale complexité des vocalisations. Les recherches de Bernie Krause ont en effet révélé que ces sonorités, souvent perçues comme un confus bruit de fond, s'avèrent en réalité aussi brillamment orchestrées que la partition musicale la plus savante. Ainsi, chaque espèce possède sa signature acoustique au sein du panorama sonore de son écosystème. Bernie Krause définit en ces termes ce qui constitue la «niche acoustique»: «*Chaque espèce résidente acquiert sa propre largeur de bande acoustique – qui lui permet de se mélanger aux autres ou de créer un contraste – un peu* ...



JP Mika, «Les Bruits de la nature», 2012, acrylique sur toile, 152 × 126 cm.



MAURICE AESCHIMANN

Moke, «L'Orchestre dans la forêt», 1999, acrylique sur toile, 141 x 264 cm.

... comme les violons, les bois, les cuivres et les percussions délimitent leur territoire acoustique dans un arrangement pour orchestre.»

Dans le royaume infinitésimal des abysses

L'installation immersive du collectif Uva présente sept paysages sonores, pris sur le vif au Canada, aux Etats-Unis, au Brésil, en République centrafricaine, au Zimbabwe et dans les profondeurs sous-marines. A cela s'intègre un film tourné par Raymond Depardon et Claudine Nougaré, dans lequel Bernie Krause commente l'œuvre de toute sa vie. Dans une autre salle, nous sommes invités à l'immersion dans le royaume infinitésimal des abysses, avec l'installation *Plancton – Aux origines du vivant*. A partir de photographies de Christian Sardet (directeur de recherche au Cnrs, l'un des initiateurs d'un projet intitulé Tara Oceans), selon un dispositif imaginé par le vidéaste et plasticien Shiro Takatani, cette installation s'accompagne d'une musique créée par le compositeur Ryuichi Sakamoto. On sait que, bien qu'invisibles à l'œil humain, les micro-organismes qui forment le plancton, étant à l'origine de la vie sur la Terre, sont présents dans tous les océans et constituent la plus grande partie de la biomasse marine de la planète.

Pour finir sur un tour familier, notons que dans le jardin, on peut se recueillir devant *le Tombeau de Zgougou*, œuvre d'Agnès Varda qui perpétue, sous la forme d'un petit temple dédiée à la chatte bien-aimée qui lui tint compagnie, un parfait exemple du lien qui peut exister entre l'humain et l'animal.

«Le grand orchestre des animaux» se situe dans la logique de deux exposi-

«Une sorte d'appel atavique me pousse à tenter de capter chacune de ces paroles et à la chérir, comme si j'avais le pouvoir de les ramener à la vie ou de les protéger.»

CHRISTIAN SARDET AND THE MACRONAUTS / PLANKTON CHRONICLES



Christian Sardet, méduse Oceania Armata, baie de Villefranche-sur-Mer, France, 2012.

tions précédentes de la fondation Cartier, «Yanomami – L'esprit de la forêt» et «Terre natale – Ailleurs commence ici», dont nous avons rendu compte en leur temps. Pour conclure, cédons la parole à Bernie Krause: «J'aime travailler sur le terrain. Je ne tiens pas à être accompagné par des amis ou des proches, ni par des journalistes, des photographes ou encore des réalisateurs (...). J'aime enregistrer la totalité du champ sonore propre à un habitat. L'exposition réunit les sons de centaines d'espèces d'insectes, de dizaines de grenouilles et d'oiseaux, et de nombreux

mammifères. Parmi les créatures les plus symboliques se trouvent un jaguar, des singes hurleurs et des grenouilles rythmiques d'Amazonie; des éléphants et des damans des arbres d'Afrique; des baleines à bosse, des orques et des cachalots ainsi que des poissons; des loups et le son singulier d'un corbeau du parc Algonquin au Canada (...). Une sorte d'appel atavique me pousse à tenter de capter chacune de ces paroles et à les chérir, comme si j'avais le pouvoir miraculeux de les ramener à la vie ou de les protéger.»

Jean-Pierre LÉONARDINI

L'Amore innamorato

En 1637, le théâtre d'opéra naît à Venise. Les jésuites ont quitté la ville pour n'y revenir que trois décennies plus tard. Entretemps, la liberté d'expression a permis l'avènement du *Couronnement de Poppée* de Monteverdi, mais aussi de tous les opéras de Francesco Cavalli (1602-1676), principal suiveur, dont les opus lyriques évoquent l'ultime chef-d'œuvre de Monteverdi, dans leur mélange shakespearien de sublime et de farce. Sous le titre *l'Amore innamorato* («l'amour amoureux»), celui d'un hypothétique drame lyrique «perdu ou jamais créé» de son catalogue, Christina Pluhar a réuni les principales pages de son opéra *la Calisto*. Des pages souvent pleines de lamentations qui trouvent, comme toujours chez Christina, dans les instruments anciens de son ensemble l'Arpeggiata (théorbe, archiluth, psaltérion, lirone et harpe baroque) leur couleur appropriée. Deux chanteuses aux voix jumelles, l'habituée Nuria Rial et Hana Blažíková les animent de leur timbre de soprano... Christina Pluhar propose aussi deux partitions de contemporains de Cavalli, Johann Kapsberger (1580-1651) et Andrea Falconieri (1585-1656) – au titre évocateur de *la Suave Melodia* – dans un diapason totalement similaire, affirmant ainsi le rayonnement de Cavalli à l'époque.

• CD ET DVD WARNER CLASSICS, NOVEMBRE 2015, 15 €.

ESTRELLA MORENTE

Falla & García-Lorca

La première vocation de Manuel de Falla avait été la poésie, et le jeune poète Federico García-Lorca rêvait de devenir compositeur. De leur rencontre est né le concours de cante jondo (chant flamenco profond) de 1922 à Grenade. Chanteuse de flamenco, Estrella Morente a donc décidé de les réunir dans un même esprit, avec le concours du pianiste espagnol Javier Perianes. Ensemble, ils nous emmènent dans une promenade qui débute par les *Sept chansons populaires espagnoles pour chant et piano* composées en 1914 par Manuel de Falla pour une chanteuse espagnole de l'opéra-comique, qui sont un exemple d'utilisation des mélodies populaires au moyen d'un accompagnement au piano d'esprit classique. Suggéré à Falla par la grande chanteuse et danseuse Pastora Imperio, *l'Amour sorcier* voit le jour quelques mois plus tard et capte le caractère incantatoire du chant populaire qui évoque le maléfice d'un spectre, vaincu par le baiser d'amour que s'échangent deux amants, Carmelo et Candelas... «*L'œuvre est éminemment gitane. Pour la composer, j'ai utilisé des motifs ayant toujours un caractère populaire, certains empruntés à Pastora Imperio elle-même*», commente Falla. Enfonçant fièrement le clou: «*Je n'ai utilisé d'autres éléments que ceux qui à mon avis exprimaient l'âme de la race.*» Le volet passionnant est certainement la découverte de García-Lorca en arrangeur musical de vieux chants populaires, au goût parfois plus frustre et au charme enchanteur. A entendre ces douze *Canciones españolas antiguas*, arrangées pour chant et piano, et enregistrées pour la première fois en 1931 par La Argentinita accompagnée au piano par Lorca, on songe aux œuvres du poète qui ont inspiré les compositeurs. Estrella Morente en donne une version passant du chant au murmure d'une extrême finesse.

• CD HARMONIA MUNDI, DÉCEMBRE 2015, 18 €.

André HOFMANN

DAVID FOSTER WALLACE

Au Théâtre de la Cité universitaire (17, boulevard Jourdan, 75014 Paris, www.theatredelacite.com), Rodolphe Congé présente, du 3 au 18 octobre, sa mise en scène de *Rencontre avec un homme hideux*, adaptation scénique réalisée par ses soins d'une nouvelle de l'écrivain américain David Foster Wallace (1962-2008). Une femme, grâce à sa faculté de concentration et au pouvoir du langage, convainc un tueur en série de ne pas la liquider. Un homme tombe amoureux d'elle après qu'elle lui a raconté cette aventure...

SERGE MERLIN

Le grand comédien Serge Merlin joue, jusqu'au 1^{er} octobre, au théâtre Les Déchargeurs (3, rue des Déchargeurs, 75001 Paris, tél. rés. : 01 42 36 00 50), *le Dépouleur*, texte de Samuel Beckett (publié par les éditions de Minuit) mis en scène par Alain Françon.

BLAISE CENDRARS

C'est la reprise, jusqu'au 22 octobre, au Théâtre 14 (20, avenue Marc-Sangnier, 75014 Paris, tél. rés. : 01 45 45 49 77), du spectacle du comédien Xavier Simonin et de l'harmoniciste Jean-Jacques Milteau *l'Or*, d'après le roman de Blaise Cendrars. Y est contée l'histoire du général Suter, qui conquiert la Californie, devient milliardaire mais se voit ensuite ruiné par la découverte du métal jaune sur ses terres...

bouteilles

Pluie de médailles

Après les trophées brillamment obtenus par nos vaillants athlètes aux Jeux olympiques, une déferlante d'un autre genre s'abat sur la France en cette période de foires aux vins. Rien de commun entre les deux. Les premières représentent la consécration d'années d'efforts, les secondes résultant simplement de la présentation d'échantillons dans les différents concours tant nationaux qu'internationaux. Médailles de bronze, d'argent, d'or et même de grand or, les linéaires des grandes surfaces en regorgent.

Mais qui bénéficie du système et que faut-il en attendre ? L'obtention de médailles dynamise sûrement les ventes des viticulteurs concernés mais les grands gagnants de ce qui est devenu un vrai business sont les organisateurs de ces concours, surtout internationaux. Ceux du magazine anglais *Decanter* ou de son concurrent *The Drinks Business*, les plus prisés du monde, vendent très cher les médailles, dont ils ne sont d'ailleurs pas avares.

Chaque échantillon présenté à la dégustation est facturé 185 euros HT, les macarons autocollants 60 euros les mille. Les heureux élus, et ils sont légion – 70 % des vins présentés ont obtenu une médaille en 2015, 90 % pour les champagnes – devront ensuite, pour mettre en avant leurs récompenses dans les salons organisés par lesdits magazines, payer plusieurs milliers d'euros leur emplacement !

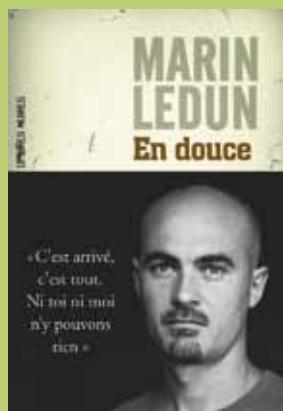
Cocorico, ce n'est pas tout à fait la même chose chez nous, pour l'instant. Qu'il s'agisse du vénérable concours général agricole, en place depuis 1870, de celui des vignerons indépendants, de ceux d'Orange, de Bordeaux, de Mâcon ou d'Angers, les tarifs pratiqués sont beaucoup plus raisonnables et, surtout, le nombre de vins médaillés limité à 33 %, les jurés sont bénévoles et un certain contrôle des échantillons et des bouteilles commercialisées est effectué. Cela étant, ne rêvons pas. Il est parfois possible de réaliser de bonnes découvertes mais, le plus souvent, il s'agit de vins de moyenne gamme, inconnus au bataillon. Les meilleurs étant suffisamment renommés pour se passer des concours.

Georges SULIAC

MÉMOIRE

Engrenage inexorable

DANS LE FLOT
DE PUBLICATIONS
DE LA RENTRÉE,
ON RETIENDRA, CÔTÉ
POLARS, *EN DOUCE*
DE MARIN LEDUN,
L'HISTOIRE DE
LA VENGEANCE
D'UNE FEMME.
ET, À L'OCCASION DES
80 ANS DES BRIGADES
INTERNATIONALES,
UN RECUEIL DE
NOUVELLES SORT
POUR RENDRE
HOMMAGE À CES
35 000 VOLONTAIRES
ANTIFRANQUISTES.



Les tenants de la littérature générale annoncent plus de 700 romans publiés pour la rentrée de septembre. Certes, c'est le début de la période des prix littéraires, gages de succès de ventes pour les quelques ouvrages élus par les jurys, mais les autres, quel destin auront-ils?

Chez les polardeux, même si on est bien loin de la sortie de 700 romans, un phénomène de surproduction existe aussi. Il se traduira par une mévente pour un certain nombre de titres car les capacités tant de lecture que d'achat des amateurs ne sont pas extensibles à l'infini. Pour autant, malgré cette inflation de titres, je ne crois pas qu'un auteur de talent ait pu injustement rester dans l'ombre. Pour illustrer mon propos, j'ai choisi un écrivain dont la dernière œuvre est mon coup de cœur de la rentrée. Son nom? Marin Ledun. Né en 1975 en Ardèche, docteur en sciences de l'information et de la communication, il a travaillé de 2000 à 2007 comme chercheur à France Télécom. Sensible aux conséquences sociales de la crise et à la situation difficile vécue par les salariés, Marin Ledun a démissionné de son poste pour se reconvertis dans l'écriture et il a fait fort, très fort. Jugez-en: en une dizaine d'années, il a écrit quinze romans, cinq nouvelles, trois livres pour la jeunesse, quatre pièces radiophoniques pour France Culture et trois essais (*la Démocratie assistée par ordinateur, Pendant qu'ils comptent les morts, la Vie marchandise*). Sept prix lui ont été attribués et plusieurs de ses œuvres ont été traduites et diffusées en Espagne, Italie, Brésil et Russie. Son nouvel opus, *En douce*, a pour protagoniste Emilie, une infirmière quadragénaire, employée de l'hôpital de sa localité, dans les Landes. Victime d'un accident de voiture, elle a perdu une jambe désormais remplacée par une prothèse et a dû se résoudre à démissionner de son poste. Le récit relate la rapidité avec laquelle Emilie va subir les événements et se retrouver «déclassée»: elle gagne tout juste le Smic en étant devenue la gardienne d'un chenil dont la plupart des espèces sont spécialisées dans la chasse. Elle loge sur place, dans un mobile home, et garde la vengeance chevillée au corps en ruminant sur l'échec de sa vie. Elle en veut à la planète entière et va se motiver afin de mettre la main sur un certain Simon Diez, qu'elle rend responsable de son accident et finalement de sa déchéance. Sa traque sera longue et couronnée de succès seulement plusieurs années après la collision. Une fois sa proie retrouvée, Emilie drague

Simon lors du bal du 14-Juillet, le ramène dans son mobil-home et lui tire une balle dans la jambe avant de le séquestrer. Cette scène, qui commence le roman, m'a fugitivement fait penser à *Misery*, un chef-d'œuvre de Stephen King dans lequel un écrivain, capturé par une de ses plus fidèles lectrices, passe un très mauvais moment, mais la ressemblance s'arrête là. *En douce*, qui alterne des scènes du présent et du passé de la protagoniste, est construit habilement de façon à ménager la réflexion évolutive d'Emilie ainsi que le suspens. Sobre et dépouillée, l'écriture est un régal. Le magazine *Transfuge* a attribué à *En douce* le prix du meilleur roman de 2016. Et comme un bonheur n'arrive jamais seul, *Carole Matthieu*, film adapté d'un autre roman de Marin Ledun, *les Visages écrasés*, sera diffusé cet automne sur Arte avant d'être distribué dans les salles de cinéma. Isabelle Adjani y tient le rôle principal. La réalisation est de Louis-Julien Petit qui nous avait régalaés avec son premier long métrage *Discount*, sorti en 2015.

Par ailleurs, on célèbre cette année le 80^e anniversaire de la création des Brigades internationales. A cette occasion, les éditions du Caïman (sauvées l'an passé du dépôt de bilan grâce au soutien moral et financier d'auteurs et de lecteurs) en partenariat avec les Amis des combattants en Espagne républicaine (Acer), publient *Brigadistes!*, un recueil de textes destiné à mieux faire connaître, en particulier aux nouvelles générations, «l'*histoire de la guerre d'Espagne et de ses 35 000 volontaires internationaux*», comme l'écrit dans sa préface, Claire Rol-Tanguy, secrétaire générale de l'Acer, qui poursuit: «*Ils furent environ 10 000 Français à partir, en majorité des ouvriers portés par l'élan du Front populaire. Ils méritent, pour ce qu'ils étaient et pour ce qu'ils ont fait, de ne pas sombrer dans l'oubli.*» Vous retrouverez dans ce recueil vingt contributions allant du témoignage à la bande dessinée en passant par la nouvelle. Parmi les contributeurs, les polardeux ne sont pas en reste avec Patrick Amand, Patrick Bard, Pierre d'Ovidio, Didier Daeninckx, Gilles Del Pappas, Michel Embarek, Maurice Gouiran, Roger Martin et Ricardo Montserrat.

Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

- MARIN LEDUN, *EN DOUCE*, OMBRES NOIRES, 252 PAGES, 18 EUROS.
- COLLECTIF, *BRIGADISTES!*, ÉDITIONS DU CAÏMAN, 328 PAGES, 15 EUROS.

FAMILLE

Noir destin

Jean-Paul
Dubois
La succession



LE NOUVEAU ROMAN DE JEAN-PAUL DUBOIS, SÉLECTIONNÉ POUR LE PRIX GONCOURT, VOIT UN HOMME REVENIR DANS LA MAISON FAMILIALE APRÈS LE SUICIDE DE SON PÈRE ET PRENDRE SUR SES ÉPAULES UN TRAGIQUE HÉRITAGE.

Si l'enfant est le père de l'homme, le fils est parfois le pair de son père. Jean-Paul Dubois livre en cette rentrée littéraire un de ses plus beaux romans, *la Succession*. Dans ses livres, un événement insolite vient souvent bouleverser le déroulement tranquille d'une vie sans aspérités mais qui se suffit à elle-même. Dans *la Succession*, le décès tragique de son père, dont il n'avait plus de nouvelles depuis des années, va changer la vie de Paul, parti, après ses études de médecine, à Miami pour devenir joueur professionnel de pelote basque. Une vie précaire, sans perspectives, mais qui le remplit de bonheur, entre promenades en mer et parties serrées. Son père s'est défenestré après s'être scotché la bouche. Une décision étrange mais si peu surprenante dans une famille où le suicide se vit comme un héritage. L'annonce du décès force Paul Katrakilis à rentrer à Toulouse pour redécouvrir puis se réapproprier une maison familiale et une vie auxquelles il avait pourtant voulu échapper: «*J'étais venu jusqu'ici (...) pour ne plus faire partie de cette débâcle, pour échapper à ce fatum de sous-préfecture.*» Il occupe la maison, coincé entre un cabinet médical et une urne funéraire: «*Mon père, posé sur l'étagère, dormait dans son urne, et moi, assis à son bureau, j'évaluais du regard l'étendue de son territoire. Ce cabinet de consultation ressemblait à un caveau. Il hébergeait la maladie et un mort. Dehors la neige fondait en goutte à goutte glacial.*» Il reprend les choses là où son père les avait laissées. Car cet homme si froid, si taiseux, si mystérieux, qui demanda à son fils, le soir du décès de sa femme, la cuisson qu'il désirait pour sa tranche de foie de veau, fut un homme très apprécié par ses patients qu'il accompagnait jusqu'au bout.

Les personnages de Jean-Paul Dubois n'échappent ni à la nostalgie, ni à leur destin, ni à des situations absurdes qui ne les révoltent pas; ils suivent leur chemin jusqu'à s'éloigner dans la solitude, en attendant que la vie les rattrape, ou la mort. De retour aux Etats-Unis pour un bref séjour, il revient sur les lieux où il a sauvé de la noyade son chien, disparu depuis: «*Les mains sur la barre, conservant un cap imaginaire, je me mis à pleurer comme un enfant parce que c'était la seule chose qu'un homme raisonnable puisse faire à un moment pareil.*» Tout l'univers de Jean-Paul Dubois se reflète dans ces quelques lignes: le désir de tenir malgré tout un cap qu'on se donne sans raison, animé par la

seule certitude qu'il y a peu de choses qu'on puisse opposer à la brutalité de la vie, sinon une certaine forme de distance pudique, de résignation distanciée, d'acceptation. Il n'y a pas d'autres solutions, face à la réalité, que de pleurer et d'avancer. Une brève histoire d'amour avec Ingvild, une femme superbe et plus âgée que Paul, fut l'acmé de sa vie: «*Je regardais le cul d'Ingvild, qui regardait, lui, poindre le jour. L'ordre des choses se mettait peu à peu en place. Ce monde était presque parfait, si ce n'était mon chien qui m'attendait.*» Même cette histoire d'amour finira brutalement, tragiquement. Pendant dix ans, réfugié dans cette maison familiale, il va oublier de vivre pour s'oublier: «*J'avais 44 ans, la vie sociale d'un guéridon, une vie amoureuse frappée du syndrome de Guillain-Barré, et je pratiquais avec application et rigueur un métier estimable mais pour lequel je n'étais pas fait.*» Il aidera des gens à mourir, comme le fit son père, puis, comme son père, il décidera d'en finir pour échapper aux «*petites bêtes*» qui lui rongent le cerveau. Ou tout simplement par envie de donner du sens à ce qui n'en a pas en suivant la grande vocation de sa famille: l'extinction en quelques générations. La grandeur de l'homme est de se relever lorsqu'il tombe. Paul veut tomber, de haut, pour ne jamais se relever parce qu'il n'y a pas vraiment de grandeur à vivre et que seule la chute est belle, sinon lancer une balle contre un mur avec une *cesta punta*, le gant de la pelote basque. Ce qui fait le charme des romans de Jean-Paul Dubois est cette distance que les personnages ont avec la vie et avec eux-mêmes. Aucune prétention, aucune tentation de révolte qui serait déjà un geste d'orgueil déplacé: «*Depuis toujours le monde était immobile.*» Paul vit avec méthode et résignation, l'humour étant le seul euphorisant qu'il s'autorise. *La Succession* commence comme un roman d'aventures et finit comme un roman psychologique: Paul effectue un voyage au bout de sa nuit et, malgré le noir profond, on ne retient que les étoiles qui brillent et la petite musique qui fait danser son désespoir.

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- JEAN-PAUL DUBOIS, *LA SUCCESSION*, ÉDITIONS DE L'OLIVIER, 240 PAGES, 19 EUROS.

BREXIT

Défi européen, focus syndical

QUELLES LEÇONS TIRER DU “BREXIT” DU ROYAUME-UNI?

QUESTIONS POSÉES À JEAN-MARIE PERNOT, CHERCHEUR
À L'INSTITUT DE RECHERCHES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES
(IRES), SPÉCIALISTE DU SYNDICALISME EN GÉNÉRAL
ET DU SYNDICALISME EUROPÉEN EN PARTICULIER.

– Options : Quelle analyse faites-vous des résultats du référendum sur le Brexit ?

– Ils sont d'abord le produit d'une rancoeur, d'une colère accumulée en Grande-Bretagne depuis des années contre les élites et les politiques qu'elles ont développées. Faut-il s'étonner que ce soit dans les zones les plus sinistrées du Royaume-Uni que le vote pour le Brexit a trouvé le plus d'échos? Bien sûr, la peur de l'immigré explique beaucoup. Mais, comme le rappelle un récent article du *Monde diplomatique*, lorsque en 2004 le gouvernement Blair a ouvert le pays aux migrants européens, il assurait qu'il ne compterait pas plus de 30 000 travailleurs étrangers. Il y en a aujourd'hui 3 millions. Avec les travailleurs étrangers non européens, les travailleurs nés à l'étranger représentent 17% de la main-d'œuvre. Dans un pays qui a servi de laboratoire au libéralisme, où la pauvreté ne cesse de battre des records, où le recours aux banques alimentaires affiche une croissance exponentielle, les gens, incontestablement, ont dit leur colère même s'ils se sont trompés de cible. Mais ils ne sont pas les seuls. Partout en Europe, le sentiment de dépossession grandit. Jusqu'au Danemark ou en Allemagne, c'est-à-dire au cœur des zones les plus riches de l'Union. On peut y ajouter le camouflet subi par Angela Merkel aux élections du 4 septembre en Mecklembourg-Poméranie occidentale.

– Quelle leçon, selon vous, les autorités européennes doivent-elles tirer du Brexit ?

– Preuve est faite désormais que, sans changement significatif, les gouvernements et la Commission européenne vont avoir bien du mal à promettre l'avènement d'une «Europe sociale». Plus encore à garantir que l'Europe est une protection pour les salariés et des peuples confrontés à la mondialisation. Et ce même si le problème est moins l'Europe que la façon dont elle se construit, car les classes populaires n'ont pas grand-chose à gagner à un délitement de l'Europe et un repli sur le soi national. On le verra au Royaume-Uni, ce sont ceux qui ont voté pour le Brexit qui vont en payer le prix le plus fort... D'ailleurs, les Tuc britanniques ont appelé à rester dans l'Europe, non à en sortir.

– La réaction de la Confédération européenne des syndicats au résultat du vote sur le Brexit a été très mesurée. Comment l'expliquer ?

– La Ces avait fondé ses espoirs sur Jean-Claude Juncker. Elle voulait croire que sa promesse d'attribuer à l'Europe un «triple A social» serait suivie d'effet. Le vote britannique est un avertissement.

– De quelle manière le syndicalisme européen peut-il faire face à cet événement auquel, malgré tout, il s'attendait ? Lors du congrès de Paris en septembre 2015, la crainte d'un repli

sur soi, d'une montée du racisme et de la xénophobie a hanté les débats...

– Le syndicalisme européen affronte les mêmes problèmes que les organisations nationales. Avec la crise de la social-démocratie, il a perdu des ressources dans le champ politique. L'évocation de l'Europe sociale fait aujourd'hui grincer des dents. La situation est difficile. Et ce qui est sûr s'agissant de la xénophobie, c'est que la rhétorique sur les «valeurs» entonnée dans les congrès successifs de l'organisation ne suffit pas. On ne répond pas à une question politique par des réponses morales. Ça ne vaut pas que pour la Ces, d'ailleurs.

– Comment le syndicalisme, dès lors, peut-il réagir ? Quelles priorités doit-il se fixer ?

– En définissant des campagnes autour des thèmes qui sont au cœur de la crise des solidarités que traverse l'Europe. Le syndicalisme européen ne s'en sortira qu'en posant les bases d'une autre politique. D'une autre politique fiscale, pour

ANDY RAIN / MAXPPP





commencer. Comment accepter que les multinationales organisent des montages invraisemblables afin d'échapper à l'impôt et d'accroître leur rente ? S'il veut tenir sa place, le syndicalisme européen doit s'imposer sur cette question qui conditionne l'avenir même des politiques sociales en Europe. Ça vaut d'ailleurs au niveau mondial car cet abandon de la puissance au profit des multinationales entraîne le monde vers un effondrement.

– *Et sur la question du détachement ?*

– Comme les impôts doivent être acquittés là où les profits sont faits, les cotisations sociales doivent l'être là où le travail est réalisé et dans les conditions locales... La crise à laquelle nous sommes confrontés n'est pas une crise des migrations : 3 ou 4 millions de personnes s'installant dans une zone de 510 millions d'habitants dans la partie la plus riche du monde, ce n'est pas grand-chose. Les peuples ont toujours migré et il faut s'attendre à ce qu'ils migrent encore. La crise est d'abord celle de l'incapacité de l'Europe

Les classes populaires n'ont pas grand-chose à gagner à un délitement de l'Europe et un repli sur le soi national. On le verra au Royaume-Uni, ce sont ceux qui ont voté pour le Brexit qui vont en payer le prix le plus fort... D'ailleurs, les Tuc britanniques ont appelé à rester dans l'Europe, non à en sortir.

à penser et organiser l'accueil. Alors que circulent les capitaux et les marchandises, les peuples, seuls, seraient assignés à résidence ? C'est absurde. Mais la question renvoie surtout aux conditions d'existence des classes pauvres ou menacées des pays d'Europe, rongées par l'endettement, souvent le mal-logement et la précarité sociale. L'acceptation de l'autre et l'intégration ne sont possibles que dans une dynamique de progrès des conditions d'existence de tous. Le syndicalisme doit absolument remettre la question sociale à l'endroit.

– *Mais peut-il plus que ne peuvent les politiques ?*

– Effectivement, imposer la question sociale là où les discours politiques mettent en avant la question migratoire n'est pas une tâche aisée. Mais le syndicalisme connaît ce défi, il y est confronté depuis l'origine. Le seul problème est qu'il doit le surmonter à un moment où il est fortement affaibli un peu partout et qu'il a souvent perdu le contact avec beaucoup ...

... de ceux qui sont le plus exposés aux discours sécuritaires ou anti-immigrés. Le mouvement syndical doit être davantage un vecteur de solidarité et d'inclusion. Il n'a jamais été aussi fort que lorsqu'il a été inclusif.

– *C'est-à-dire ? A quoi faites-vous référence ?*

– L'action collective vise des acquis mais elle prend sens lorsqu'elle inclut des groupes de travailleurs de plus en plus large. Prenez par exemple les grèves de 1936 : le syndicalisme français a accru son influence en s'ouvrant à des catégories jusque-là peu présentes dans ses rangs, à l'époque les ouvriers non qualifiés. Le syndicalisme du XXI^e siècle est confronté aux mêmes défis. C'est en s'ouvrant au monde du travail dans toute sa diversité d'aujourd'hui qu'il peut être fort et se faire entendre.

– *Concrètement ?*

– Les institutions de représentation des salariés en entreprise, CE et Chsct pour faire vite, sont des biens précieux qu'il faut lutter pour préserver. Mais on doit aller au-delà de leur périmètre actuel pour construire une logique inclusive, en englobant tous ceux qui, d'une façon ou d'une autre, sous un statut ou sous un autre, concourent à la chaîne de valeur.

– *... et restaurer ainsi les solidarités et lutter contre les discours xénophobes ?*

– Faire du développement de la syndicalisation dans la sous-traitance ou de la création des syndicats de site un objectif est une façon d'entrer en contact avec des catégories moins présentes dans les grandes entreprises, comme les travailleurs détachés ou les travailleurs immigrés. Raviver la fonction inclusive du syndicalisme ne résoudra évidemment pas tout, notamment pour lutter contre les démons du racisme et de la xénophobie. Les syndicats britanniques qui ont fait beaucoup pour s'implanter dans les communautés le savent sans doute mieux que les autres. C'est une condition non suffisante mais nécessaire pour avancer.

– *Ensuite ?*

– Ensuite, il faut s'affronter à tout ce dont les crispations nationales se nourrissent : la réduction des services publics, l'explosion des inégalités et de la pauvreté, l'affaiblissement de la démocratie. Le syndicalisme ne peut pas tout. Pour contrer les discours xénophobes, il peut agir sur les représentations que l'on se fait de l'autre à travers l'action collective. Il peut créer des solidarités concrètes de destin entre le travailleur d'ici, le travailleur détaché, le travailleur sans papiers, le travailleur migrant. Et c'est déjà pas mal.

Propos recueillis par Martine HASSOUN

ANDY RAIN / MAXPPP



L'immigration autrement

AU LENDEMAIN DU BREXIT, LES TUC BRITANNIQUES ONT PRÉSENTÉ DES PROPOSITIONS POUR LUTTER CONTRE LE RACISME ET LA XÉNOPHOBIE.

Contre les Polonais, les Roms ou les migrants issus du monde arabe, la parole xénophobe s'est libérée cet été en Grande-Bretagne. Au point que, début septembre, dans la petite ville d'Harlow, à une cinquantaine de kilomètres de Londres, un ressortissant polonais a été frappé à mort par six adolescents pour la seule faute d'être étranger... Une situation alarmante. Suffisamment grave pour que les Tuc engagés depuis des années dans la lutte contre la précarité et pour l'égalité des droits entre travailleurs locaux et travailleurs migrants décident de monter au créneau.

Début août, par l'intermédiaire de Frances O'Grady, leur secrétaire générale, ils ont rendu publiques plusieurs propositions pour une autre politique migratoire. Un corpus revendicatif fondé sur deux piliers, la protection et le développement : le contrôle aux frontières certes, mais aussi la lutte contre le trafic de main-d'œuvre, l'augmentation des salaires, la promotion des emplois décents et le développement des services publics. « *Un chiffre a trop peu été relevé*, a soutenu à cette occasion la dirigeante syndicale. *Si le thème de l'immigration est l'un des trois principaux avancés par les électeurs favorables au Brexit, 55% de ces mêmes électeurs estiment qu'à condition d'être bien pensée l'immigration peut-être bonne pour le pays.* » Autre proposition défendue donc résolument par l'organisation syndicale : « *le soutien aux politiques culturelles volontaristes fondées sur le respect des différences, la lutte contre le racisme et les extrémismes* », « *le renforcement des budgets pour la formation et la culture susceptible de permettre à tous de montrer leur fierté de ce qu'ils sont* ». M.H.



**J'ai le pouvoir
d'améliorer
ma couverture
santé.**

**Bonus
fidélité
en dentaire
et optique***

AP-SS - 07/16

Ce qui est essentiel pour moi, c'est d'avoir une couverture santé adaptée à mes besoins et accessible.

Et si j'ai une forme olympique, c'est un peu grâce au contrat Garantie Santé de la Macif ! Avec le bonus fidélité, je suis mieux remboursée sur mes frais dentaires et optiques, comme ça je profite de la vie.

Découvrez tous les avantages du contrat Garantie Santé dans l'un de nos points d'accueil ou sur macif.fr



Essentiel pour moi

*Bonus applicable dans les conditions et limites du contrat souscrit, sur le forfait Verre en Optique et les forfaits Couronne dentaire, Bridge et Appareil dentaire amovible, à partir de la formule Économique du niveau d'équipement 1.

 Le contrat Garantie Santé proposé par la Macif est assuré par des mutuelles régies par le Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERCANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.



IL EXISTE UNE FLEUR QUI PRODUIT DE L'ÉLECTRICITÉ

Avec la smartflower™ POP, commercialisée par EDF ENR en France, chacun peut devenir acteur de sa propre énergie. En suivant la course du soleil, cette fleur, aux pétales photovoltaïques, peut alimenter un foyer de 4 personnes* tout au long de l'année.

Notre avenir est électrique. Et il est déjà là.



edf.fr

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

* soit 3 400 kWh par an à Lyon (hors eau chaude et chauffage).

Le ciel est maintenant un réservoir

Avec ENGIE, l'énergie est maintenant plurielle.

Premier producteur éolien en France,
avec plus de 130 parcs, ENGIE explore et développe
de nouvelles solutions pour **réduire durablement**
les émissions de carbone.

engie.com

L'énergie est notre avenir, économisons-la !