

au cœur du social

OPTIONS

VieDeMère
L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
AUX FORCES

Pages 46 à 48

CLEMENT MAHOUEAU / MAXPPP

Représentativité Jeux de rôles

HINKLEY POINT
Coup de poker...

Pages 28-29

Le syndicalisme se voit sommé de justifier son caractère légitime en même temps que son utilité sociale, alors que se déploient production législative et nouveaux acteurs du dialogue social...

Pages 16 à 27

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

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

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

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

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

humanis.com



**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

Thibault Monereau

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 :
4^e trimestre 2016



éditorial

Contre-offensive syndicale

Une loi Travail très majoritairement rejetée par les salariés

et la population, dont on combat l'entrée dans les entreprises; des programmes de droite qui portent une forte régression sociale, plaidant pour le recul de l'âge de départ à la retraite à 65 ans et le retour aux 39 heures avec des candidats décomplexés qui n'hésitent pas à afficher l'ambition de s'attaquer aux droits syndicaux. Dans ce contexte notre syndicalisme doit convaincre de son utilité et ouvrir des perspectives.

Deux cibles essentielles restent au centre des attaques contre le monde du travail : le temps de travail et la démocratie dans l'entreprise. La numérisation des entreprises pose l'enjeu de redistribution des gains de productivité et d'une réduction du temps de travail, évitant ainsi une escalade du chômage. De même, les recours contre les forfaits jours et leur strict encadrement, la bataille contre les discriminations envers les femmes et la nécessité de contrôler les charges de travail, l'équilibre entre vie privée et professionnelle, ainsi que le lien entre la durée du travail et le juste paiement de la qualification, sont autant de leviers et de propositions-actions syndicales possibles.

Elles résonnent avec les aspirations des salariés, comme l'illustrent les paroles de centaines de femmes cadres, via la consultation de l'Ugict «#viedemere et carrière», ou encore l'attachement aux RTT au sein de l'encadrement, les premières avancées relatives au droit à la déconnexion, qui voient le jour dans des entreprises (accord chez Orange). Notre syndicalisme doit aussi faire avancer la démocratie dans l'entreprise. Les mobilisations pour les libertés syndicales contre la scandaleuse assimilation de syndicalistes et travailleurs en colère à des délinquants; la conquête d'un droit de refus et d'alternative afin de permettre à l'encadrement l'exercice de ses responsabilités sociales; le droit d'expression contre la délinquance financière et le dumping fiscal, avec un statut de lanceur d'alerte protecteur sous la compétence des institutions représentatives du personnel, apportent ce nouveau souffle à la démocratie.

Faire connaître ces perspectives syndicales suppose une Cgt offensive sur un déploiement à grande échelle. La rencontre des syndicats organisée par la Confédération et l'Ugict, le 20 octobre, a illustré, à travers des expériences et activités de terrain, les possibilités d'être plus et mieux la Cgt de tout le salariat.

C'est la condition pour construire ce rassemblement transformateur du travail et de la société. Utilisons tout l'engagement, l'expérience spécifique et la force de frappe de la Cgt pour le réaliser.



DR

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

à propos

Quand l'approche comptable ne compte pas...

C'est la tombée des feuilles et le temps des bilans. Le calendrier de la présidentielle n'est pour rien dans la première mais le second lui doit tout. Chaque ministre, sentant venir une probable chute, travaille à épaissir le matelas du bilan censé la rendre moins douloureuse. Exercice bien humain. Mais difficile. Une parfaite illustration en a été fournie récemment par le ministre de l'Intérieur. Le poste est à risques et rend rarement populaire, mais Bernard Cazeneuve a longtemps incarné l'espoir d'un retour à une sorte de « police tranquille » ; et puis, il y a eu Sivens, des manifestations peu sécurisées, des charges policières peu légitimes... À ce trop de « peu », il a donc opposé, devant les forces de sécurité intérieure réunies à l'École militaire, une cohorte de chiffres sur les postes, les recrutements, les actes barbares et tout ce qui a fait le quotidien de son ministère. Il y a joint la surproduction législative – une loi par an depuis 2012, auxquelles s'ajoutent en plus une effarante série de mesures administratives, censures, fermetures et 4 000 perquisitions opérées hors du regard du juge. Il est clair que pour Bernard Cazeneuve, le compte y est ; c'est largement problématique. Car ce bouillonnement d'interdits, ce bruit de bottes qui accompagne l'état d'urgence est bien loin de l'efficacité supposée et proclamée. Combien de procédures antiterroristes à ce jour ? Six, au titre d'associations de malfaiteurs ! Combien de cafouillages déplaisants, de l'attentat de *Charlie* à celui du Bataclan, sans oublier la tuerie de Nice ? Tous ceux qui travaillent sur



THIERRY GACHON / MAXPPP

Rassemblement de policiers devant les commissariats après l'agression de Viry-Châtillon.

ces enjeux publics n'en finissent pas de pointer les manques, les ratés et les légèretés des services de sécurité. Certes, la critique est aisée et l'Intérieur est difficile, surtout quand l'extérieur se montre aussi hostile. Mais comptabilité n'est pas raison et l'alignement de chiffres, aussi vrais puissent-ils être, ne suffit pas à rendre un bilan sincère. Observons, sans cruauté aucune, que les feuilles, lorsqu'elles chutent, ont la grâce de le faire en silence.

Quand l'équipement est censé pallier la stratégie

Les policiers, eux, sont en colère. Comment ne le seraient-ils pas ? Après l'agression de Viry-Châtillon, leur bilan à eux prend des odeurs de chair brûlée, d'humiliation et de deuil. D'incompréhension, aussi. Grève du zèle, service minimum, rassemblements... Les forces de l'ordre ont multiplié les expressions de colère, une colère qui a plus à voir avec le souci de leurs missions qu'avec un quelconque refus des « risques du métier ». Oh ! il y a aussi de ce côté des appels à la vengeance, des illusions sur une répression-Kärcher, et sans quelques arrière-pensées liées au calendrier présidentiel déjà évoqué. Mais pour l'essentiel, que disent les policiers ? Qu'il y a quelque étrangeté à les mobiliser pour protéger une caméra de vidéosurveillance qui, indiquent-ils, ne sert pas à grand-chose. Que le règlement qui stipule que les patrouilles doivent être composées de deux titulaires n'a pas été respecté ; pour preuve, le plus grièvement blessé est un simple adjoint de sécurité. Que la baisse des effectifs orchestrée sous Nicolas



Sarkozy n'a pas été compensée sous François Hollande. Des propos d'un grand bon sens, en somme, débouchant sur des demandes qui ne le sont pas moins: retour à une police du quotidien, coproductrice avec les citoyens d'une tranquillité de nature à faire pièce à la délinquance. Ce qui constituerait un sérieux changement de cap. À quoi le Premier ministre a répondu qu'une piste de réflexion serait – si l'on a bien compris – de vidéosurveiller les caméras de vidéosurveillance, et que les uniformes seraient désormais ignifugés, les vitres des véhicules anticraquelées et leurs carrosseries blindées. Cet inventaire à la Mac Gyver laissera sans doute rêveurs ceux qui jugent essentiel le fait de lutter contre la criminalité et pas seulement de s'en protéger. Mais qui signe l'errance sans fin de ceux qui confondent sciemment équipement et stratégie, technique et efficacité.

Quand le buzz présidentiel (dé)fait loi.

L'auteur de ces lignes confond rarement sa chronique avec celle de son quotidien personnel. Il arrive pourtant que celui-ci puisse nourrir celle-là. Les avatars de la vie militante l'ont amené à comparaître devant la Justice, 17^e chambre, pour la Ligue des droits de l'Homme, aux côtés des présidents du Syndicat de la magistrature et du Gisti. Cet honorable compagnonnage se voyait reprocher un communiqué de presse critiquant une décision de justice dont les termes – effroyables – faisaient prévaloir «*l'attitude et le comportement*» d'un jeune Malien, sur des papiers d'identité pourtant validés par les services spécialisés, pour en conclure que ce mineur n'en était pas un. Les conséquences étaient suffisamment graves pour que les trois associations s'en émeuvent, en termes mesurés, mais vifs. La cour, écrivent-ils alors, a tordu le droit, elle a renoncé à son humanité. Le propos scandalise et le Parquet – pour des raisons obscures – décide de poursuivre les trois délinquants pour «*discrédit*» jeté sur la justice. Malice du calendrier: le jour même du procès, le président de la République entraînait dans l'Histoire pour avoir confié à deux journalistes les propos suivants: «*Cette institution, qui est une institution de lâcheté... Parce c'est quand même ça, tous ces procureurs, tous ces hauts magistrats, on se planque, on joue les vertueux... On n'aime pas la politique. La justice n'aime pas la politique...*» Réaction immédiate: lors d'une audience solennelle de la Cour de cassation, les deux principaux magistrats de France ont publiquement déclaré leur «*humiliation*» face à une «*vision dégradante de la justice*» portée par le premier magistrat de France. À ce jour, le président de la République n'a pas démenti, impliquant qu'à ses yeux, entre le buzz et la loi, le premier a sa préférence. On attend avec intérêt la décision concernant le fameux «*discrédit*» des militants associatifs...

Pierre TARTAKOWSKY

CICE

AGGRAVER LE GÂCHIS?

LE RAPPORT 2016 SUR LES EFFETS DU CICE EST ACCABLAN. IL TOMBE AU MÊME MOMENT QUE L'ANNONCE FAITE DE L'ÉLARGISSEMENT DE CE DISPOSITIF.



THOMAS PADILLA / MAXPPP

Jusqu'à l'instauration du Cice, ou «*crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*», jamais aucune analyse impartiale sur les effets engendrés par telle ou telle aide publique à l'emploi n'avait été réalisée. À la demande du législateur, ce dispositif est le premier à en avoir fait l'objet: trois équipes de chercheurs ont été chargées d'évaluer ses conséquences, non pas sur une base déclarative des entreprises mais sur celle des données effectives qu'elles ont à fournir. Les premiers résultats viennent de tomber. Ils ont été livrés à la fin du mois dernier. Conclusion: les 34 milliards d'euros de créances fiscales qui, en 2013 et 2014, ont été accordées par l'État aux employeurs n'ont eu d'effet ni sur l'investissement, la recherche et le développement, ni sur l'emploi, et encore moins sur les salaires. Au total, estiment les chercheurs, l'effet direct du Cice serait tout juste d'avoir permis la création de 50 000 à 100 000 emplois sur la période considérée. 34/100 000: soit, selon l'hypothèse la plus favorable, 340 000 euros l'emploi créé...

Un véritable fiasco qui a profité, non pas aux secteurs qualifiés: les entreprises de raffinage et de cokéfaction, celles relevant des activités financières ou de recherche et développement – secteurs ayant récolté moins de 40 % des sommes dépensées – mais aux entreprises employant les salariés les moins qualifiés comme l'hébergement et la restauration, les services administratifs et la construction. Enfin, pour parfaire ce lamentable tableau, contrairement à ce qui est prévu par la loi, rares ont été les entreprises qui ont accepté de consulter les élus des comités d'entreprise sur les conditions d'utilisation du crédit d'impôt. La plupart, notent les chercheurs de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires), chargés de se pencher sur cette question bien précise, ont mis en place «*des processus assez formels*», s'apparentant «*d'avantage à une information qu'à une consultation*»... Faut-il, dès lors, élargir le dispositif, faire porter les aides qu'il assure de 6 % à 7 % de la masse salariale pour les salaires allant jusqu'à 2,5 fois le Smic? Le gouvernement le propose dans le projet de loi de finances 2017... M.H.

Pour un résumé du rapport, aller sur <http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/cice_2016_06.10.pdf>.

ARRCO/AGIRC MAUVAIS COUPS POUR LES RETRAITES



VINCENT SORE / MAXPPP

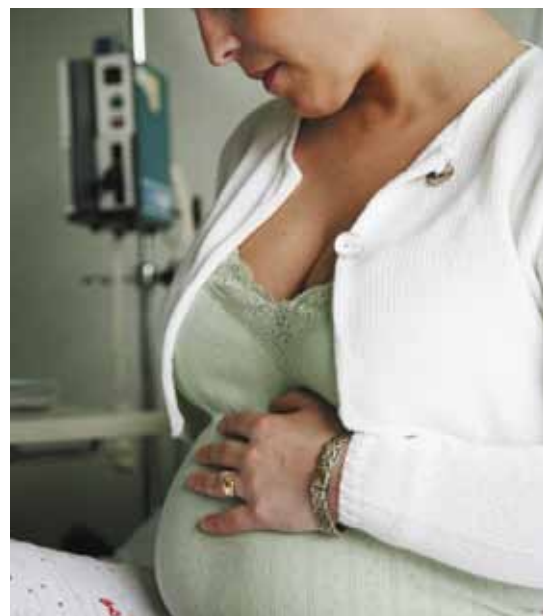
Après l'accord Arrco/Agirc de 2015, les partenaires sociaux gestionnaires des deux régimes de retraite complémentaire étaient réunis en conseil d'administration, les 6 et 7 octobre, pour arrêter les paramètres servant au calcul des retraites et des cotisations. Avec une première traduction de cet accord : en 2016, pour la troisième année consécutive, les pensions de retraite complémentaires des salariés et cadres du secteur privé vont rester gelées. La raison ? « Conformément à l'accord du 30 octobre 2015, la valeur des points Agirc et Arrco est indexée sur l'évolution des prix à la consommation (hors tabac) diminuée de un point sans pouvoir diminuer en valeur absolue », expliquent l'Arrco et l'Agirc dans un communiqué. Or, ajoutent-ils, dans la mesure où « l'hypothèse d'inflation prévisionnelle publiée par l'Insee [est] très proche de zéro pour 2016, la valeur des points reste inchangée ».

Seconde décision : la valeur du salaire de référence pour 2016, c'est-à-dire les prix d'achat des points de retraite. Une valeur fondamentale : plus le salaire de référence augmente, moins les salariés accumulent de points pour une même cotisation, ce qui réduit à terme le montant de la retraite. Que s'est-il passé ? Les partenaires sociaux ont choisi d'appliquer à l'évolution du salaire moyen une majoration en valeur absolue, c'est-à-dire en points, et non en valeur relative, c'est-à-dire en pourcentage, contrairement à ce que prévoit l'accord de 2015. C'est ce que dénonce l'Ugict-Cgt dans un communiqué.

Si la question est très technique, le choix du mode de calcul, plus ou moins favorable pour les salariés, est là aussi fondamental : en réalité l'augmentation du salaire de référence aurait dû être moindre selon la stricte application de l'accord, limité à +1,4 % contre les 3,4 % retenus par le conseil d'administration. Or cette moindre revalorisation aurait permis aux salariés d'acquérir près de 2 % de points supplémentaires par rapport à ce qui est proposé. Ce n'est pas rien, alors que tous les accords signés depuis 1993 ont programmé une baisse continue de la retraite des cadres. C.L.

MATERNITÉ DES BLUETS DOUZE MOIS POUR SORTIR DE LA CRISE

Le 26 septembre, décision rarissime, la Haute Autorité de santé (Has) a retiré sa certification à la maternité de l'hôpital Pierre-Rouquès-Les Bluets, gérée par l'Association Ambroise Croizat, c'est-à-dire la fédération Cgt de la métallurgie. Depuis le déménagement de son site historique en 2008 et son installation près de l'hôpital Tenon (Paris 12^e), cet établissement emblématique d'une certaine conception de l'accompagnement à la maternité est passé de 1900 accouchements à 3 136 en 2015, sans oublier plus de 1 200 IVG et autant d'essais de PMA. Dans la tourmente, après des années sous la contrainte d'accroître son activité sans en avoir les moyens humains et financiers, il souffre aussi depuis des années de l'instabilité de ses équipes de direction. Une enquête de l'Inspection générale des affaires sociales est en cours, de même qu'un bilan du Chsct de l'établissement. D'ici un an, l'établissement reste ouvert mais doit trouver des solutions pour se réorganiser et répondre aux besoins en matière de qualité d'accueil et de soins. Plusieurs collectifs et associations de soutien demandent aussi que les autorités de tutelle desserrent l'étau financier qui le fragilise. V.G.



MICHEL HOUEY / MAXPPP

+850

RECHERCHE : LES FAUX PLUS DU BUDGET

millions d'euros au budget 2017 de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, dont 72 millions pour la recherche : le Sntrs-Cgt rappelle que cette « augmentation » couvrira juste les mesures salariales annoncées dans la fonction publique, sans irriguer les laboratoires, qui continueront à courir après les appels d'offres et les financements sous condition.

Rien de nouveau non plus côté emploi, puisque les prétendus 400 « nouveaux recrutements » correspondent au remplacement des départs à la retraite (moins une douzaine). Rien de très ambitieux, donc, de nombreux observateurs estimant que la recherche française s'installe dans une spirale de déclin, même si l'attribution du prix Nobel de chimie 2016 à Jean-Pierre Sauvage (avec deux autres chercheurs) semble rassurer certains dirigeants quant à l'excellence de la recherche française...

BUDGET SÉCU: AU PRIX DE L'AUSTÉRITÉ



THOMAS PADILLA / MAXPPP

Adopté en Conseil des ministres le 5 décembre dernier, c'est dans un contexte de retour annoncé à l'équilibre des comptes que le Plfss 2017 (Projet de loi de financement de la sécurité sociale) entame désormais son parcours parlementaire. «*En 2017, le trou de la Sécu aura disparu*», a ainsi assuré Marisol Touraine, ministre de la Santé et des Affaires sociales, en précisant que le déficit du régime général de la Sécurité sociale serait d'à peine 400 millions d'euros à la fin de l'année. Mais à quel prix ? «*Ce serait une très bonne nouvelle*», répond en substance la Cgt dans un communiqué, si ce rétablissement des comptes n'était pas, en réalité, la traduction de la poursuite des politiques d'austérité. L'excédent de la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse) ? Il est essentiellement dû au recul de l'âge de la retraite et à l'allongement de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein. L'amélioration de la situation de la branche « famille » ? Elle s'explique notamment par les effets de la modulation des allocations familiales, une mesure à laquelle la Cgt s'est opposée. En matière de santé, les quinze dernières années ont en outre été marquées par une baisse continue du taux de remboursement des dépenses – hors affections de longue durée – pour tomber à 75 %, contre 78 % en 2002. Enfin, si le gouvernement se félicite de la baisse des frais de gestion, c'est au prix de la suppression, au cours des dix années écoulées, de plusieurs milliers d'emplois au sein des organismes de sécurité sociale comme des structures du secteur de la santé et du social. Or, pour revenir à l'équilibre des comptes, ce sont encore près de quatre milliards d'euros qui devront être économisés pour l'Assurance maladie. C'est en tout cas ce que prévoit le gouvernement, qui reste toutefois très imprécis sur la manière d'y parvenir. Dans ce contexte, la Cgt s'est prononcée pour un autre Plfss, dont les orientations actuelles «*traduisent bien une priorité confirmée à l'austérité plutôt qu'une réelle amélioration de la situation de la sécurité sociale*», un Plfss qui se donne, comme priorité, «*la réponse aux besoins des populations*». C.L.

ORANGE ACCORD SUR LE NUMÉRIQUE

Après avoir exercé son droit d'opposition sur un projet précédent, la Cgt a signé l'accord triennal sur le numérique à Orange, le premier du genre dans une entreprise du Cac 40. Si le texte ne répond pas à tous les enjeux posés (reconnaissance des qualifications, augmentation de la charge de travail...), il apporte néanmoins « un cadre à de nouveaux droits » et intègre plusieurs revendications portées par la Cgt. Parmi elles : la reconnaissance d'un droit à la déconnexion, pendant et hors du temps de travail ; le renforcement du volet « formation » pour permettre à chaque salarié de s'approprier à son rythme les nouveaux outils numériques ; l'adoption d'un cadre sur l'utilisation des données personnelles.

Le texte s'intéresse en outre à la question de la répartition des gains de productivité, mise en avant par la Cgt tout au long de la négociation. Or « *un premier cap a été franchi avec la présentation, dans une nouvelle instance, le conseil national du numérique, des gains générés par le numérique tous les deux ans* », explique-t-elle dans un communiqué, ajoutant que cet accord n'est pas une fin en soi, mais « *un socle pour obtenir des droits nouveaux* ». C.L.

UNEDIC APRÈS LA PRÉSIDENTIELLE

Au printemps dernier, les négociations sur les bases possibles d'une nouvelle convention d'assurance chômage avaient échoué, les syndicats proposant pour la plupart des hausses de cotisations tandis que, fidèle à son habitude, le patronat excluait, lui, cette hypothèse, préférant des économies sur les dépenses et un renforcement des contrôles ou une révision du calcul des allocations. Cet automne, le Medef réitère, se pressant surtout de ne rien faire, suggérant d'attendre que les élections présidentielles soient passées pour se mettre à l'ouvrage. Dans une interview donnée le 6 octobre aux *Echos*, Pierre Gattaz a précisé sa pensée. Constatant qu'une « *sorte de pragmatisme économique était en train de se mettre en place en France* », il a lancé un appel aux syndicats : « *prolonger la convention actuelle jusqu'à ce que nous arrivions à une vision partagée de l'avenir, du marché du travail et du rôle de l'assurance chômage* ». Les 2 739 900 chômeurs indemnisés (+2,2 % sur un an) sont donc priés d'attendre pour connaître les nouvelles règles qui régiront demain le versement de leurs allocations. Et, avec eux, les 2 647 600 non indemnisés (+8,3 % sur un an). M.H.



CHRISTOPHE MORIN / MAXPPP

AVORTEMENT EN POLOGNE: VICTOIRE DU DROIT

Le projet de loi menaçant de restreindre le droit à l'avortement en Pologne, jusqu'à le rendre impossible, a été rejeté par le parlement, confronté à une vague de mobilisation nationale et internationale.

COUP D'ARRÊT

La loi polonaise était déjà l'une des plus restrictives d'Europe. En décidant de la durcir, pour complaire à la partie la plus rétrograde du clergé et de la société polonaise, le gouvernement a finalement provoqué la première contre-offensive de grande ampleur à une politique qui se caractérise par un déni agressif des institutions démocratiques et des libertés.



A group of people, mostly young adults, are gathered for a protest in front of a building with a Polish eagle emblem. A woman in the foreground holds a white banner with a red graphic. A man to her right holds a cardboard sign with a drawing of a person and the text 'Czarny P...'.

ESPACE PUBLIC VS PARLEMENT

À Varsovie, Cracovie et dans la plupart des villes polonaises, des dizaines de milliers de femmes et d'hommes ont manifesté en brandissant cintres, banderoles et panneaux affirmant le droit à disposer librement de leur corps. Ces manifestations ont eu leur équivalent dans la plupart des pays d'Europe et la chambre basse du Parlement polonais a finalement rejeté le projet de loi.

PAS DE PERSPECTIVES DÉMOCRATIQUES

L'ampleur de ces manifestations s'explique évidemment par le caractère agressif du projet, mais doit être replacée dans le contexte très préoccupant d'une série de mesures faisant fi des institutions démocratiques ainsi que d'une flambée de propos officiels à forte teneur xénophobe, stigmatisant aussi bien les juifs, les Russes, les Ukrainiens et l'Europe.

REVENU UNIVERSEL:



BR

Avec la campagne présidentielle réapparaît l'idée d'instaurer un revenu garanti à tous, sans condition... Que recouvre ce projet? Quels problèmes pose-t-il? Quelles sont les modalités envisagées et alternatives possibles? Thomas Coutrot répond à *Options*.

ENTRETIEN

AVEC

THOMAS COUTROT,

ÉCONOMISTE, SPÉCIALISTE
DES QUESTIONS DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI, MEMBRE
DU CONSEIL SCIENTIFIQUE D'ATTAC.

Si le travail change, il ne disparaît pas. Il n'y a même jamais eu autant de salariés dans le monde. «Déguisés» ou sous la forme de faux indépendants, ils n'ont jamais été aussi nombreux. Si l'automatisation et la robotisation se développent, elles ne détruisent pas des emplois mais les transfèrent d'un secteur à l'autre.

– **Options :** *Sur quel postulat se fonde l'idée d'un revenu universel?*

– **Thomas Coutrot :** Ce projet part d'une hypothèse : celle de la fin du salariat. Selon ses promoteurs, le travail salarié serait voué à disparaître et le peu qui restera, à être précarisé sous les coups de boutoirs de l'économie numérique. Le travail tendant à disparaître, le salaire ne pourrait plus constituer un vecteur pertinent de répartition des richesses : ce serait donc à l'État de verser à chacun un revenu universel et inconditionnel prélevé sur la richesse collective. Des nuances existent entre les promoteurs de ce modèle mais, pour l'essentiel, le présupposé du revenu universel est celui-ci.

– *Quelles sont ces nuances?*

– À droite, on imagine plutôt ce revenu comme «un solde de tout compte» qui serait financé par la suppression et/ou le redéploiement des prestations et aides sociales. Le montant de ce revenu serait d'un faible niveau : de l'ordre de 400 euros. À gauche, les promoteurs d'un revenu universel ont un autre projet. Ils proposent un revenu inconditionnel pour aider à résister sur un marché du travail aujourd'hui fort peu favorable aux salariés. La somme évoquée ici est de l'ordre de 1 000 euros par personne.

– *Avec quel financement?*

– Pour les libéraux, la proposition est de supprimer la plupart des prestations sociales et d'engager une refonte de l'impôt sur le revenu qui ne serait plus progressif mais deviendrait proportionnel dès le premier euro. Ce qui transformerait le revenu universel en une sorte de crédit d'impôt. À gauche, proposition est faite de redéployer seulement les allocations familiales et de chômage ainsi que les minima

sociaux, mais ça ne suffirait pas pour financer 1 000 euros pour tous. Certains parlent de financer le revenu inconditionnel par la création monétaire de la Banque centrale, mais ça n'est pas très sérieux. La question est épineuse : plus on veut un niveau élevé de revenu universel, plus il faut chambouler la protection sociale actuelle ou redistribuer drastiquement les richesses pour le financer.

– *Cette proposition trouve néanmoins un terrain sur lequel prospérer...*

– Effectivement, elle prospère sur le recul du rapport des forces sur le marché du travail. Et son corollaire : l'idée qu'il serait désormais illusoire de reconstruire un projet autour du travail. Autrement dit, il faudrait abandonner tout espoir de reprendre la main sur l'organisation du travail et la répartition de ses fruits, pour lui préférer une redistribution assurée par l'État. La grande faille de ce raisonnement est, premièrement, que si le travail change, il ne disparaît pas. Il n'y a même jamais eu autant de salariés dans le monde. «Déguisés» ou sous la forme de faux indépendants, ils n'ont jamais été aussi nombreux. Si l'automatisation et la robotisation se développent, elles ne détruisent pas des emplois mais les transfèrent d'un secteur à l'autre : globalement, malgré tous les discours sur la révolution numérique, les gains de productivité n'ont jamais été aussi faibles qu'aujourd'hui. Deuxième problème que posent, sans y répondre, les militants pour un revenu universel : de quelle manière peut se créer la valeur économique, qui peut être distribuée monétairement, si celle-ci ne vient pas du travail?

– *De quelle manière, selon ses promoteurs?*

– Cela dépend des auteurs : les machines, les réseaux, la spéculation, la création de monnaie par la Banque centrale, le

L'ADIEU AUX SOLIDARITÉS

développement d'activités au sens large, de toutes activités... jusqu'à la pêche à la ligne. Ce qui est une mythification complète.

– À diagnostic tronqué, mauvaise solution, donc ?

– Ce qui est grave, c'est que, volontairement (pour les libéraux) ou pas (pour les progressistes), les militants pour un revenu universel nous détournent de la lutte pour d'autres rapports de production. Pourquoi se battre contre la précarité, pour la réduction du temps de travail ou la transformation des organisations du travail quand on a décrété la fin du travail ? Ce qu'ils oublient, c'est que les rapports de forces sociaux continuent à se nouer pour une large part dans la production. Il est illusoire, ayant accepté la défaite sur ce terrain, d'espérer reconstruire ensuite le rapport de forces grâce à l'État. Dans une société où le capital financier impose ses règles aux travailleurs-citoyens, par quel miracle pourrait advenir un gouvernement qui imposerait un nouveau partage des richesses ? Or c'est un préalable si on veut financer un revenu universel de bon niveau.

– Reste que la perspective de l'instauration d'un revenu universel suscite de plus en plus d'intérêt...

– Oui, car la société salariale ne tient plus ses promesses, minée qu'elle est par le chômage et la précarité. Même le système de protection sociale perd, pour beaucoup, de sa légitimité : son rétrécissement à force d'austérité et de privatisations l'amène à se recentrer sur les plus pauvres, qui sont alors désignés a priori comme des fraudeurs potentiels. Dès lors, comment s'étonner que prospère la revendication d'un droit inconditionnel de chacun à disposer d'un revenu ?

– Mais fixer le principe de l'inconditionnalité du revenu peut-il suffire à en finir avec le discours que charrie la chasse aux fraudeurs et à restaurer les personnes dans leur dignité ?

– On peut espérer faire reculer ainsi la culture de la suspicion. Mais la vraie question, je crois, est ailleurs. Sous des apparences séduisantes, la proposition du revenu universel ne pourra tenir sa promesse d'égalité. En maintenant les exclus dans une zone de survie, en individualisant encore davantage les trajectoires et

les histoires de vie, on renforce la dualité de la société entre ceux qui ont un emploi et ceux qui n'ont qu'un revenu. Quel mécanisme social permettra de désigner ceux qui doivent occuper l'un ou l'autre de ces statuts ? Mystère. Avec le revenu universel, au nom de la liberté on défait les solidarités. En déconnectant le droit à un revenu de la contribution de chacun à la société, en faisant croire que toute activité se vaut, on fragilise encore davantage la reconnaissance du travail et de son statut... Ceci dit, c'est vrai, le statu quo n'est pas satisfaisant, il faut apporter d'autres réponses.

– Lesquelles ?

– L'instauration d'un revenu garanti, d'un revenu minimum de haut niveau qui serait versé sous condition de recherche d'emploi ou de formation, de congé sabbatique, de création d'activité nouvelle... C'est proche de la « sécurité sociale professionnelle » que la Cgt revendique.

L'idée d'instaurer un « revenu de transition » qui serait attribué à des porteurs de projets validés collectivement et œuvrant pour une transition écologique et sociale, me semble particulièrement intéressante.

– En quoi ce projet est-il différent de celui que prônent les partisans d'un revenu universel de haut niveau ?

– La différence fondamentale est qu'un revenu garanti ou une « sécurité sociale professionnelle » de haut niveau s'inscrivent l'un et l'autre dans une approche qui affirme la place du travail et des solidarités. Cette approche affirme la nécessité d'inscrire la reconnaissance de la contribution de chacun et la distribution du revenu dans la sphère collective. En posant le principe de la conditionnalité, on défend l'idée que toutes les activités ne sont pas créatrices de valeur pour la société. Pêcher ou jouer à la pétanque, préparer un bon repas, cela peut me donner bien des satisfactions mais ce n'est pas la même chose que produire des biens ou services reconnus socialement.

– Quel en est l'enjeu ?

– Cela soutient une vision collective de la société, non un face-à-face entre un État pourvoyeur d'aides ou d'allocations et des individus enfermés dans leur solitude. Qu'il faille ensuite ouvrir le champ des possibles, dégager de nouvelles possibilités de reconnaissance d'accès à un revenu garanti, cela ne fait pas de doute. Personnellement, l'idée d'instaurer un « revenu de transition », proposée par le philosophe Christian Arnsperger, revenu qui serait attribué à des porteurs de projets validés collectivement et œuvrant pour une transition écologique et sociale, me semble particulièrement intéressante. Articulé au développement de monnaies complémentaires, cela permettrait d'imaginer de nouvelles formes de validation monétaire des activités, fondée ni sur le marché ni sur l'État, mais qui s'organiserait sur des bases démocratiques. Il ne serait plus question de lutter contre la pauvreté en individualisant et en renforçant le contrôle de l'État sur les individus, ni en octroyant un revenu de misère. On construirait ainsi des alternatives fondées sur la satisfaction de besoins sociaux validés politiquement. Sans rien lâcher de la nécessité de donner à tous les moyens d'exister, revendication portée par les militants pour un revenu inconditionnel, on remettrait de cette façon le revenu et le travail à sa place : dans la dimension sociale qu'il doit absolument avoir. ▶

Propos recueillis par Martine HASSOUN

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

MASTERS: FINIES, LES AMBITIONS?



MAXPPP

À LA RENTRÉE UNIVERSITAIRE 2017, CERTAINS MASTERS POURRONT OFFICIELLEMENT SÉLECTIONNER LEURS ÉTUDIANTS. QUID DE L'ACCÈS DU PLUS GRAND NOMBRE À L'ÉLEVATION DES NIVEAUX DE QUALIFICATION?

Accord « historique » pour la ministre Najat Vallaud-Belkacem, compromis faute de mieux pour ce que les signataires (Unsa, Sgen-Cfdt, Snesup-Fsu, Fage, Unef) qualifient plus volontiers de « *position* » commune : l'accès en master comportera officiellement une part de sélection à partir de 2017, ce qui était déjà officieusement le cas. Des concertations étaient en cours depuis des mois. Le 20 septembre dernier encore, une motion présentée par la Cgt, la Cfdt, la Fsu et l'Unef s'opposait à toute forme de sélection, rappelant les ambitions affichées par la France en matière d'élévation des niveaux de qualification et de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur. Ainsi, les projections du ministère tablent sur 666 000 étudiants

en master (+15,2 % par rapport à 2014) du simple fait du boom démographique des années 2000. Le compromis trouvé le 4 octobre, qui devrait faire l'objet d'une loi en novembre, devrait certes assurer qu'après obtention de la licence (bac+3), tous les étudiants conserveront leur « droit à la poursuite d'étude ». Mais pour certains masters, le nombre d'étudiants admis sera limité. C'est une réponse « réaliste » aux problèmes posés par la massification de l'accès des bacheliers à la licence (encore +41 000 à la rentrée 2016 en première année), et à leur volonté de poursuivre jusqu'au niveau Bac +5. Faute de moyens, ces dernières années, de nombreux établissements supérieurs ont été contraints de limiter le nombre de leurs étudiants inscrits en master, opérant une sélection, qu'elle

soit académique ou financière – les droits d'inscriptions en masters ayant grimpé en flèche dans certaines universités.

À l'instauration du système LMD (Licence, master, Doctorat) il y a quinze ans, dans le but d'harmoniser les parcours universitaires au niveau international, aucune barrière à la poursuite d'étude n'avait été instituée, ce qui a donné lieu à de nombreux recours administratifs et juridiques des étudiants, qui de plus en plus en plus nombreux, se sont retrouvés refoulés des filières dans lesquelles ils aspiraient à poursuivre leurs études en masters. L'offre de formations à Bac +5 s'est certes diversifiée et multipliée, mais pas suffisamment pour faire face aux besoins en formation initiale de dizaines de milliers de jeunes, répondant par ailleurs aux exigences affichées par leurs futurs employeurs potentiels.

Les décideurs politiques, en particulier sous la présidence Sarkozy, n'ont d'ailleurs pas caché leur conviction que la France devait en finir avec la volonté de faire accéder le plus grand nombre de jeunes à des hauts niveaux de qualification. Toutes les statistiques montrent pourtant que plus on est qualifié, moins difficile s'avèrent l'insertion professionnelle et les chances d'avoir un déroulement de carrière de qualité. Et tous les pays misant sur l'innovation, la recherche et le développement industriel poursuivent leurs efforts de financement de leur enseignement supérieur, et défendent l'objectif d'une élévation générale des niveaux de qualification, pour les jeunes et les moins jeunes, par un effort de formation tout au long de la vie.

666 000 étudiants en master en 2024, avec quels moyens ?

La France ne semble pas en mesure de suivre cette tendance, ou ne s'en donne pas les moyens : si le budget 2017 prévoit 850 millions de plus pour l'université et la recherche – essentiellement pour financer des mesures salariales – dont 100 millions pour faire face à l'augmentation du nombre d'étudiants, l'effort n'est pas à la mesure de la pénurie de moyens qui pèse sur l'Université comme sur la recherche, dénoncée depuis des années par la communauté scientifique, les quelques éclaircies accordées par la récompense d'un prix Nobel attribué à un Français ne suffisant pas à faire croire que les ambitions françaises sont toujours à l'excellence.

La sélection en master risque-t-elle de sanctionner les étudiants les plus défavorisés, ceux qui doivent travailler pour étudier (plus de la moitié des étudiants) et pour qui l'obtention d'un diplôme est une porte indispensable vers l'ascenseur social ? Sans doute mais le statu quo n'était plus tenable. C'est pourquoi l'Unef se félicite malgré tout de voir garantie la poursuite en master pour tous : tout étudiant qui se verrait refuser l'accès au cursus de son choix sera prioritaire pour un autre master sur le lieu d'obtention de sa licence, dans un cadre de « *cohérence pédagogique et en accord avec son projet professionnel* », la responsabilité du Rectorat concerné, qui s'engage à informer les candidats en toute transparence, pourra le cas échéant être engagée... Les modalités du « processus de recrutement » des étudiants en master n'étant pas encore détaillées, on peut tout autant craindre que l'accès à la licence n'en soit rendu plus sélectif à l'avenir, ou que tous les masters n'aient plus totalement la même valeur aux yeux même des universités...

Valérie GÉRAUD

SYNDICALISME LES BELGES ADHÈRENT

72 % des Belges ont une vision positive des syndicats. Tel est l'enseignement d'une enquête universitaire menée dans le pays entre octobre 2014 et juin 2015 auprès de quelque 1 900 électeurs. Et, révèlent les auteurs de ce travail, rattachés à l'université catholique de Louvain, qu'ils émanent de francophones ou de néerlandophones, les résultats ne varient guère : 41,6 % des premiers sont affiliés à une organisation, juste deux petits points de moins chez les seconds. Seules différences notables : 43 % des Flamands estiment que les syndicats ont trop de pouvoir, contre seulement 36,8 % des francophones interrogés. Plus encore, 43,6 % des francophones veulent que les syndicats mènent une politique plus dure, contre seulement 27,1 % des Flamands ; 74,5 % des francophones estiment que le droit de grève est nécessaire pour sauvegarder les droits des travailleurs contre 64,1 % des Flamands.

RÉPRESSION ARRESTATIONS EN CHINE

Dans un communiqué en date du 28 septembre, la Cgt s'est dite très inquiète de la condamnation, deux jours plus tôt, dans un procès éclair, de trois ouvriers du sud de la Chine. Trois militants d'une Ong consacrée aux questions du travail : Zeng Feiyang, directeur d'un centre d'aide ouvrier, condamné à trois ans avec sursis et quatre années de mise à l'épreuve ; Zhu Xiaomei et Tang Huanxing, condamnés à 18 mois avec sursis et deux ans de mise à l'épreuve. Fin 2015, ils avaient été interpellés avec une quinzaine d'autres militants et dirigeants d'Ong du travail qui ont depuis lors été libérés avec ou sans condamnation. Pendant des mois, ils ont été privés de tout contact avec leur famille et leurs avocats. Dans ce même document, la Confédération dénonce le contexte de criminalisation de l'action syndicale dans de nombreux pays du monde.

GRÈVES TOUT CE QUE VOUS AVEZ TOUJOURS VOULU SAVOIR...

Comment évolue la conflictualité dans les pays de l'Union ? Où fait-on le plus grève ? Kurt Vandaele, chercheur à l'Etui (Institut syndical européen), livre dans le dernier numéro de la revue *Transfer*, la revue de l'Institut, une analyse comparative des données disponibles concernant les mouvements de grève survenus en Europe occidentale au cours des vingt dernières années. Un travail fort documenté dans lequel, chiffres à l'appui, on

vérifie qu'une ligne de démarcation très nette se dessine entre le Nord et le Sud de l'Europe : alors que les syndicats ont organisé des grèves générales de manière récurrente dans les pays du sud de l'Europe, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni, l'Irlande et le Danemark n'en ont pas connu une seule ces vingt dernières années. Que, contrairement à l'image souvent véhiculée par la presse, les syndicats ont de moins en moins souvent recours à l'« arme de la grève » : la moyenne des jours non travaillés pour faits de grève est passée de 60 pour 1 000 salariés au cours de la période 1995-2004 à 50 ces dix dernières années.

Pour en savoir plus : <<http://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation/Strikes-in-Europe-version-3-July-2016>>



PHILIPPE TURPIN / MAXPPP

Jeux de rôles

Droit à la carrière ou rentrer dans le rang ?

Depuis le vote de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme, et après lui, celui de la loi Rebsamen, le législateur n'affirme plus seulement comme illégale la discrimination syndicale. Il réclame des employeurs qu'ils passent à l'action en signant avec les organisations syndicales des accords facilitant l'évolution de carrière des militants et valorisant les compétences qu'ils ont pu développer pendant leurs mandats. Cela autorise-t-il une direction d'entreprise à évaluer les « compétences » d'un militant syndical ?

La tentation du « faire sans »

Le syndicalisme, sommé de se légitimer, est confronté à une double tendance lourde avec, d'un côté, une multiplication d'expérimentations visant soit à « encadrer » la pratique syndicale en la confrontant à des normes d'efficacité, soit à la volonté de le court-circuiter en suscitant ou en instrumentalisant des acteurs de circonstance. Dans tous les cas de figure, un jeu qui risque de desservir tous les acteurs.

Entre légitimité et représentativité, quel rapport aux salariés ?

Notre table ronde avec Christian Dufour, chercheur associé, Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail, coauteur d'une enquête Ires sur les effets de la loi de 2008 ; Stéphane Dubled, coordinateur groupe et délégué syndical central CGT chez Alcatel Lucent ; Vincent Gautheron, secrétaire de l'Ugict-Cgt. Pierre Tartakowsky, Options.

PHILIPPETURPIN / MAXPPP



SOMMAIRE

**ÉVALUATION
LE SYNDICALISME AUSSI ?**
PAGES 17 À 19

REPÈRES
PAGE 20

**POINT DE VUE
DE JOSÉPHA DIRINGER
À JEU ÉGAL ?**
PAGE 21

**DÉCRYPTAGE
DANS LA TOURMENTE,
PENSER SES ATOUTS**
PAGES 22-23

TABLE RONDE
PAGES 24 À 27



Evaluation

Le syndicalisme aussi ?

Question : une direction d'entreprise peut-elle, pour faciliter la gestion de carrière d'un élu ou d'un militant syndical, évaluer les compétences qu'il mobilise dans l'exercice de son mandat ? Interroger sa capacité à se « *faire le porte-parole d'une position pluri-syndicale* » et sonder sa manière de mobiliser « *les ressources et moyens mis à sa disposition par son organisation* » ? Ou encore estimer et noter de 1 à 4 ses facultés à « *retrouver rapidement de l'énergie, de la motivation à l'issue d'un événement décourageant ou d'un échec* » ? 1 comme « *ne maîtrise pas la compétence* ». 4 comme « *la maîtrise totalement, à la capacité à la transférer et fait référence en la matière* ». Le tout, pour le consigner dans le dossier de chacun et, si besoin est, promettre, envisager des actions de formation et des perspectives d'évolution...

Le problème a été posé le 13 septembre dernier aux magistrats de la première chambre sociale du tribunal de grande instance de Paris. À

l'origine de cette demande, la fédération Cgt des syndicats des personnels de la banque et de l'assurance* agissant contre la Bpce. L'organisation espérant obtenir de la cour un jugement déclarant contraire à toutes les dispositions légales existantes cette pratique annoncée par l'article 3.1.1 de l'accord sur le parcours professionnel des représentants du personnel signé le 28 janvier 2016 entre la direction du deuxième groupe bancaire français, la Cfdt, la Cfe-Cgc et l'Unsa. Les magistrats donneront leur réponse le 25 octobre.

Depuis la loi du 20 août 2008

Quelle que soit la décision, l'affaire doit être suivie de près. Car aussi original que soit ce dossier, il pourrait, à l'avenir, ne pas faire exception. Me Vincent Mallevays, avocat de la fédération, en est convaincu. Son raisonnement est simple. Si l'accord de la Bpce a l'ambition d'améliorer le parcours professionnel des représentants ...

La loi du 20 août 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme réclame des employeurs qu'ils passent à l'action, en signant avec les organisations syndicales des accords facilitant l'évolution de carrière des militants et valorisant les compétences.

Evaluation Le syndicalisme aussi ?

La possibilité donnée aux organisations syndicales de donner elles-mêmes leur avis sur les militants n'annonce rien de bon. Plutôt l'assimilation définitive par les organisations de critères de compétences syndicales fixés par une direction et une seule...

- ... du personnel ainsi que de rendre, ainsi, leur fonction plus attrayante et le syndicalisme plus attractif, tel que l'assure Jean-Dominique Simonpoli, directeur général de l'association Dialogues, structure qui a participé à la phase expérimentale de ce texte, les faits sont là. Ce texte a aussi vocation à mettre la politique de gestion des ressources humaines de la Bpce en conformité avec la loi. Depuis le vote de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme, et, après lui, celui de la loi Rebsamen, le législateur n'affirme plus seulement comme illégale la discrimination syndicale. Il réclame des employeurs qu'ils passent à l'action, en signant avec les organisations syndicales des accords facilitant l'évolution de carrière des militants et valorisant les compétences qu'ils ont pu développer pendant leurs mandats. Chez Valeo, Axa, Csf, InVivo, Areva ou encore Dassault Systèmes, des négociations ont déjà été conclues en ce sens. Reste que, à ce jour, jamais aucun accord n'était allé aussi loin que celui de

la Bpce. Un texte qui n'évoque pas seulement le recensement des compétences des élus et mandatés, mais qui entend aussi les évaluer. Et les noter. Certes, la direction assure que la pratique ne s'imposera que sur la base du volontariat et promet que les salariés qui ne voudront pas se prêter au jeu pourront y échapper. Mais que vaut cette promesse quand l'évaluateur est un supérieur hiérarchique et l'évalué un salarié placé dans un lien de subordination ? Qui plus est, la possibilité donnée aux organisations syndicales de donner elles-mêmes leur avis sur les militants n'annonce rien de bon. Plutôt l'assimilation définitive par les organisations de critères de compétences syndicales fixés par une direction et une seule... Une approche que la lutte contre les discriminations, seule, ne peut justifier.

« À quoi doivent servir les syndicats ? À offrir le visage que les employeurs attendent d'eux pour mieux accompagner leurs choix de gestion, ou à être à l'écoute des salariés et à représenter leurs intérêts ? » demande Josépha Dirringer, juriste et universitaire, spécialiste de la représentation des salariés. En 2015, lors des négociations préalables à la rédaction de la loi Rebsamen sur le dialogue social, la Cgt n'a cessé de se battre contre cette confusion qui, petit à petit, tente de redéfinir les règles dans et hors l'entreprise. Et tout logiquement, se souvient Agnès Le Bot, alors chargée du dossier au sein du bureau confédéral, elle avait non seulement défendu l'idée que la lutte contre les discriminations était indissociablement liée au développement des droits syndicaux. Mais aussi celle selon laquelle déroulement de carrière des élus et mandatés et droit commun devaient rester indissociables, au risque d'isoler les militants, de les couper de leurs collègues et d'en faire un corps à part dans l'entreprise. L'affaire Bpce démontre aujourd'hui toute l'actualité de la démarche.

Et les salariés dans tout ça ?

Avant de décider d'ester en justice, la fédération Banques et Assurances de la Cgt a débattu de la pertinence de se lancer dans une aventure dont elle savait qu'elle allait devoir la mener seule – FO, qui s'est aussi opposée à l'accord, ayant annoncé ne pas vouloir participer à cette entreprise. Elle a consulté ses adhérents, pris contact avec les secteurs Dlaj de l'union départementale de Paris et de la confédération. Puis, « pour une extrême majorité d'adhérents », la chose s'est imposée comme une évidence, témoigne Valérie Lefebvre Haussmann, sa secrétaire générale. La lutte contre les discriminations syndicales a toujours été une priorité de l'organisation. Pour preuve, les actions en cours, devant les prud'hommes, sur ce thème lancé par la Cgt Natixis notamment ; Natixis, l'une des plus importantes filiales du groupe Bpce. Mais pour la dirigeante syndicale, cet objectif ne peut se faire à n'importe quelle condition. Et certainement pas, comme le dit aussi François Duchet, secrétaire général de la Cgt-Natixis, en acceptant « une immixtion de l'employeur dans

PHILIPPE TURPIN / MAXPPP





Comment accepter que l'employeur juge notre manière d'agir, l'approche syndicale ? Seuls les syndiqués et les salariés sont en droit de le faire.

notre manière d'agir. Comment pourrions-nous accepter qu'il juge l'approche qui est la nôtre ? Seuls les syndiqués et les salariés sont en droit de le faire». «Soyons sérieux, défendent-ils tous deux. Des méthodes existent pour s'assurer de l'évolution de carrière des militants et syndiqués : la méthode Clerc, développée dans les années 90 par la Cgt de Peugeot-Sochaux dans la lutte contre la discrimination syndicale, qui a permis de revaloriser les salaires de près de 200 d'entre eux ; ou celle portée par la validation des acquis et de l'expérience. La direction aurait les moyens d'agir si ses intentions n'étaient ailleurs».

Le 13 septembre, lors de l'audience qui s'est tenue au palais de justice de Paris, Vincent Mallevays a poursuivi ce raisonnement. «Le dispositif inscrit dans l'article 3.1.1 de l'accord de la Bpce outrepassa largement l'objectif fixé par la loi», a-t-il dénoncé. Qui plus est, il réinstaura de la discrimination en évaluant sur des bases spécifiques les élus et

mandatés. Au-delà, a-t-il insisté, les conventions 87 et 98 de l'Oit tout comme le Code du travail hexagonal affirment ce principe intangible selon lequel «la liberté syndicale implique l'autonomie et l'indépendance des syndicats ainsi que l'exclusion de toute intervention de l'État ou des employeurs sur leur fonctionnement». Le contester, a-t-il développé, signifie «borner le syndicalisme à un rôle facultatif et purement consultatif et réintroduire certaines des composantes du pouvoir de direction de l'employeur dans le champ de l'activité syndicale». Inacceptable...

Les magistrats le suivront-ils dans son raisonnement ? Donneront-ils raison à la Cgt ? Si tel n'est pas le cas, la fédération pourrait bien aller en appel. Mais, alors, reste une inconnue. À ce jour, ses militants ont eu bien du mal à partager leur combat judiciaire avec les salariés. Y parviendront-ils demain ? Réussiront-ils à leur faire comprendre que de son succès, ou pas, dépend la défense de leurs intérêts ? Capital. Car dans ce dossier, une autre évidence s'impose : l'accord du 28 janvier 2016 de la Bpce trace bel et bien les contours d'une certaine conception du syndicalisme. Sujet sur lequel les salariés doivent, eux-aussi, pouvoir se prononcer. ▶

Martine HASSOUN

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES ÉLUS ET MANDATÉS ET DROIT COMMUN DOIVENT RESTER INDISSOCIABLES, AU RISQUE D'ISOLER LES MILITANTS, DE LES COUPER DE LEURS COLLÈGUES ET D'EN FAIRE UN CORPS À PART DANS L'ENTREPRISE.

* La Bpce est un groupe qui compte 110 entreprises, filiales et sous-filiales et emploie 120 000 salariés. Une complexité organisationnelle qui a poussé la fédération à porter l'affaire.

biblio

– SYNDICATS : LENDEMAINS DE CRISE ?

JEAN-MARIE PERNOT,
COLL. FOLIO ACTUEL,
ÉD. GALLIMARD, 2005.

– NOUVEAU SIÈCLE, NOUVEAU SYNDICALISME,

SOUS
LA DIRECTION DE DOMINIQUE MEZZI,
ÉD. SYLLEPSE, 2013.

– LES REPRÉSENTANTS

DU PERSONNEL, THOMAS BREDIA,
ÉD. PRESSES DE SCIENCES PO, 2016.

web

- « L'esprit du dialogue social : de la loi du 20 août 2008 aux accords collectifs relatifs au droit syndical et à la représentation des salariés », de Josépha Dirringer, à consulter sur <<https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2015-4-page-125.htm>>

- « L'influence de la loi du 20 août 2008 sur les relations collectives de travail dans les entreprises », une enquête de l'Ires à consulter sur <http://www.ires-fr.org/images/files/EtudesAO/CGT/EtudeCGT_Loi_20_aout_2008_2014.pdf>

- « La participation des travailleurs à l'horizon 2030. Quatre scénarios », un rapport publié par l'Etui, à consulter sur <<http://www.etui.org/fr/Publications2/Livres/La-participation-des-travailleurs-a-l-horizon-2030.-Quatre-scenarios>>

- « Syndicalisme européen : de la crise au renouveau ? », un rapport publié par l'Etui, à consulter sur <<http://www.etui.org/fr/Publications2/Rapports/Syndicalisme-europeen-de-la-crise-au-renouveau>>

- « La négociation collective en 2015 », bilan établi par le ministère du Travail, à consulter sur <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bilan_negoc_collective_2015.pdf>

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX DE HEWLETT-PACKARD

Depuis mars 2016, de nouveaux acteurs ont fait leur apparition chez Hewlett-Packard Enterprise : les délégués sociaux. Désormais soixante-quinze à revendiquer ce statut, ces salariés sont chargés de repérer les problèmes de santé et de conditions de travail avant qu'ils ne s'aggravent pour tenter ensuite d'y apporter des réponses, assure leur promoteur, Jean-Paul Vouiller, délégué syndical national Cftc de la société. Un militant qui, au retour d'un voyage au Canada où la fonction s'est développée, a proposé à la direction de l'implanter dans l'entreprise.

Aucun statut ni mandat officiel, aucune des protections reconnues aux élus et mandataires ne couvre ceux qui ont accepté de se lancer dans l'aventure. Tout juste ceux-ci bénéficient-ils d'une formation spécifique. Pour la Drh, la démarche étant syndicale, la direction n'intervient pas : « *Plus on est nombreux à alerter sur ces sujets, mieux c'est* », a récemment expliqué au mensuel *Entreprise et Carrières* Caroline Garnier, directrice des ressources humaines France.

Pour aller plus loin, aller sur <<http://www.wk-rh.fr/Recherche/Resultat/9c32a87f028a04cd5247cc372a649562/0>>

CARENCE DANS QUATRE ÉTABLISSEMENTS SUR DIX

Selon la dernière enquête Reponse 2011, réalisée par le ministère du Travail, 6 établissements sur 10 de plus de 10 salariés disposent d'au moins une instance représentative du personnel. Autrement dit, 4 sur 10 n'en bénéficient pas. Parmi eux, 98 % sont des établissements de moins de 50 salariés. Principale explication de ce phénomène, assurent les directions : la carence de candidatures lors des élections. Une carence plus souvent évoquée dans les entreprises mono-établissement de 20 à 49 salariés (65 %) que dans des

établissements de même taille appartenant à des entreprises plus larges (54 %). Un phénomène que l'on retrouve concernant le taux de présence de délégués syndicaux, puisque c'est dans les entreprises de moins de 20 salariés mono-établissement que celui-ci est le plus faible. Selon l'enquête de la Dares, 24 % seulement de ces lieux de travail disposent de délégués, contre près de 70 % dans les entreprises multi-établissements de plus de 50 salariés.

Pour en savoir plus aller sur <<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-026-2.pdf>>

COLLOQUE LA CGT À L'ÉPREUVE DES CRISES

Luttes contre le démantèlement de la sidérurgie, mobilisations de travailleurs immigrés, actions des mineurs face à la désindustrialisation de la Lorraine... les décennies 1970-1990 ont été particulièrement difficiles et riches en épreuves syndicales. Comment la Cgt a-t-elle traversé ces années ? À l'initiative de l'Institut d'histoire sociale de la Cgt, cette question sera au cœur d'un colloque organisé les 24 et 25 novembre prochains au siège de la Confédération, à Montreuil. Ses organisateurs en précisent ainsi le contexte : « *Les mutations à l'œuvre sont apparues d'autant plus sévères qu'elles succédaient à un apogée syndical*

ponctué de conquêtes et de mobilisations. » Si ces deux journées vont permettre d'envisager la Cgt à ses différents niveaux et dans ses diverses structures, le colloque se veut pluridisciplinaire, en croisant les approches entre syndicalistes et chercheurs. Quatre axes seront privilégiés : les analyses et les mobilisations cégétistes ; les orientations et les terrains d'intervention ; les ruptures et les recompositions du syndicalisme ; la Cgt en question. Les conclusions seront assurées par Philippe Martinez, secrétaire général de la Cgt, et le politologue René Mouriaux.

Entrée libre sur inscription à l'adresse suivante : ihs@cgt.fr



DIEZ / MAXPPP

point de vue JOSÉPHA DIRRINGER

MAÎTRE DE CONFÉRENCES
À L'UNIVERSITÉ DE RENNES-I
ET MEMBRE DU GROUPE DE RECHERCHE
« POUR UN AUTRE CODE DU TRAVAIL ».

Propos recueillis par Martine HASSOUN

À jeu égal ?

Dans une relation où subsistent les liens de subordination et de sujétion, la confusion des intérêts entre employeurs et salariés est un leurre qui n'annonce rien de bon pour le syndicalisme. Parole de juriste.

« À quoi sert le syndicalisme : à défendre les intérêts des salariés ou à légitimer le pouvoir décisionnel des employeurs ? Sans crier gare, cette dernière version s'impose. En témoignent les accords "donnant-donnant" qui se multiplient depuis près de trente ans autour de la question de l'emploi ; son corollaire : le glissement sémantique consacré par la loi "Travail", qui, au "droit syndical" et "de la négociation", privilégie le "dialogue social".

Loin d'être une coquetterie, la promotion de ce terme illustre le fantasme grandissant de l'existence en entreprise d'acteurs jouant à jeu égal ; l'illusion que pourrait s'y développer un modèle démocratique dans lequel, coopérant en bonne intelligence et émancipés en dehors de toute relation de pouvoir ou de subordination, salariés et employeurs œuvreraient ensemble à un but commun. Dans lequel les intérêts de tous se confondraient avec ceux de chacun ; l'aliénation aurait définitivement disparu...

Les syndicats français affaiblis par le retrait de l'État et la perte d'impérativité des lois

Une escroquerie. L'entreprise n'est pas un lieu pacifié. Elle ne l'est pas, ne l'a jamais été et ne peut pas l'être. Même dans les pays du Nord, il en est ainsi. Le modèle suédois, souvent avancé pour justifier la mutation du syndicalisme réclamée en France, n'est pas celui que l'on dit. Certes, là-bas, les négociations jouent depuis longtemps un rôle central dans la définition de la norme. Mais les discussions s'organisent loin de l'emprise et du pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Ce n'est pas au niveau des entreprises que les salaires ou le temps de travail se négocient mais au niveau national ou de la branche. Qui plus est, la discipline syndicale y est autrement plus forte qu'en France. Quand une organisation norvégienne, danoise ou suédoise appelle ses adhérents à faire grève, ils la font. C'est un contrat tacite entre tous : le syndicalisme est de service ; les syndicats assurent à leurs mandants les droits qu'ils ont conquis. En retour, ils peuvent compter sur leur soutien.

Rien à voir avec ce qui se passe en France, où les syndicats sont beaucoup moins bien armés pour résister à la déréglementation et où, pour avoir longtemps fondé la défense des intérêts des salariés en s'appuyant sur la hiérarchie des normes, ils se retrouvent fortement affaiblis par le retrait de l'État et la perte d'impérativité des lois. Que peut-il advenir des organisations syndicales lorsqu'elles se rendent complices de la destruction des emplois ? Pis, lorsqu'elles sont sommées d'entamer le droit des salariés à maîtriser les termes de leur contrat de travail ? Le régime juridique dévolu par la loi "Travail" aux accords de préservation et de développement de l'emploi prévoit que tout refus du salarié d'appliquer des conditions d'emploi nouvelles définies par un accord se soldera par un licenciement réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse...

Référendum : au plus grand mépris des syndicats majoritaires

Est-ce là vraiment une manière de promouvoir le dialogue social ? Qu'en est-il du droit des salariés à être représentés et du droit des salariés à la négociation collective lorsque ce droit est exercé contre leurs intérêts ? Et que dire du développement annoncé de l'usage des référendums, dont l'organisation, au terme de la loi qui vient d'être votée, sera aux mains des seules organisations signataires de l'accord contesté, en évinçant les organisations majoritaires non signataires de l'organisation du scrutin chargé de valider un accord qu'elles refusent ? Si promotion du dialogue social il doit y avoir, cela n'est possible qu'à deux conditions.

Par un retour à une hiérarchie des normes qui reconnaît à l'État et à la loi un rôle central dans la protection des conditions de travail et d'emploi des salariés, car, même si on parvenait à distendre le lien de subordination qui lie ceux-ci à leur employeur, subsistera la dépendance économique qui rend le salarié vulnérable et le poussera à renier ses droits si cela lui permet de subvenir à ses besoins.

Au-delà, par une meilleure maîtrise des droits collectifs par les salariés et leurs représentants, de sorte à renforcer le lien entre les représentants et les salariés représentés : par l'instauration d'heures syndicales, ordinaires et extraordinaires, par le développement des moyens d'information et de consultation des personnels par les élus et mandatés, par la possibilité qui serait donnée aux organisations syndicales d'ouvrir des négociations sur la base de leurs propres revendications. »

Dans la tourmente,

Produire du syndicalisme (autrement dit une combinaison de représentation légitime, d'organisation collective, de capacité à conduire la négociation et d'unité des travailleurs) n'a jamais été ni simple ni confortable. L'histoire tumultueuse des organisations syndicales en témoigne, tissée qu'elle est de mises en opposition de secteurs professionnels ou de territoires, de réflexes corporatifs ou de dominations sectorielles.

Durant les « Trente Glorieuses », la croissance permettait et appelait une amélioration de vie pour toutes et tous, via un consumérisme semblant sans limites, et promettait une sorte de progrès continu aux individus via l'accès aux études longues et qualifiantes. Durant cette période, l'activité syndicale trouve essentiellement son « grain à moudre » dans le champ salarial. Mais cette tension équilibrée s'est fracassée sur la crise des années 1970. La nouvelle donne qui en résulte a profondément modifié les termes de la question sociale et, avec elle, la place du syndicalisme dans le jeu social.

Un basculement mondial défavorable

De force de conquête, le syndicat tend alors à devenir de fait un simple outil de défense, voire de conservation, souvent dos au mur. La mondialisation des marchés qui contribue à affaiblir ses positions exacerbe les mises en concurrence des travailleurs entre eux, fracture brutalement le pacte social issu de la Seconde Guerre mondiale, garant de distribution sociale et de stabilité contractuelle. Corrélativement, les nouvelles organisations du travail ont cet effet paradoxal de renforcer les coopérations entre groupes de travailleurs, tout en dissimulant leur réalité. L'évidence d'une unité de lieu, de temps, de statut, s'estompe en même temps que les relations traditionnelles à l'emploi et à l'entreprise. La « démocratisation » d'une information dont la circulation devient horizontale rend caduque l'époque où le militant syndical était, de fait, souvent la seule personne de confiance en proximité. Dans ce contexte tourbillonnant, gouvernement et patronat français se rejoignent sur un « sauve-qui-peut » exclusif de tout investissement pouvant refonder un contrat social, donc sans perspective. La seule stratégie adoptée – sous des appellations successives et différentes – consiste à se débarrasser, à grands coups de restructurations incessantes, de ce qui constitue un coût : formation, production, cohésion de groupes, salaires...

Les conséquences sont lourdes pour le syndicalisme, en France mais aussi partout dans le monde. Les restructurations érodent sa base électorale et ses forces organisées ; ses difficultés à y opposer des projets alternatifs et à défendre les travailleurs concernés minent sa fonction et sa légitimité à parler au nom d'un collectif uni. Corrélativement, la combinaison des nouvelles technologies et des nouvelles organisations du travail bouscule les hiérarchies, le rapport au temps, aux collègues de travail. D'où à la fois

un éloignement et une lente mais réelle perte de confiance de la part des salariés, perte largement nourrie d'un contexte politique délétère plus général dans lequel « *la démocratie n'est plus qu'une procédure pour aboutir plus commodément à des objectifs communs préexistants et reconnus comme tels* »⁽¹⁾. Ce qui met le syndicalisme en crise – dans sa dimension de représentativité et d'efficacité – est donc bien inséparable de causes qui ne dépendent pas de lui et qui, par ailleurs, minent la démocratie elle-même. Pour autant, et c'est heureux, certaines dimensions de cette mise en crise relèvent, elles, des efforts que le syndicalisme peut accomplir afin de forger son destin au lieu que de s'en voir imposer un, subi.

À la (re)découverte du travail

Car les fausses bonnes idées ne manquent pas sur cet enjeu, pas plus que les faux amis. C'est cette situation que résume crûment sous forme interrogative un fin connaisseur des RH : « *les entreprises ont besoin d'acteurs légitimes pour gérer les importantes transformations à venir – transformation digitale comprise – impactant les métiers, les manières de travailler, les parcours professionnels. Comment retrouver des acteurs légitimes ou assurer la transition vers d'autres*



JEAN BEAUDOIN / MAXPPP

(1) Friedrich Hayek, cité par Pierre Rosanvallon.

(2) Vincent Berthelot, spécialiste RH, enseignant associé au Celsa dans les masters RH, responsable de la veille stratégique à l'Observatoire des réseaux sociaux d'entreprises, et conseil auprès des entreprises. Cité par RH Info.

(3) Membres de Company Doctors, réseau de consultants en entreprises.

penser ses atouts



formes de représentation sociale ? »⁽²⁾ Si la question est claire, elle trouve des réponses multiples, qui vont du pur et simple « on se passe des syndicats » au « on rentabilise le syndicat », en passant par « on suscite une pratique parallèle au syndicat ». Trois options, trois challenges d'autant plus lourds qu'ils ne sont pas tant portés par les employeurs que par une évolution profonde de la société et des redistributions des tâches et responsabilités dans le travail. Ainsi que l'écrivent Gilles Le Gendre et François Potier : « *Managers et syndicalistes doivent relever un défi commun : une exigence de sens et d'épanouissement de la part des salariés [...]* ».⁽³⁾ Mais ce défi « commun » est en réalité un enjeu de concurrences – celui qui s'en assure la maîtrise se construit par là même en interlocuteur d'une forte légitimité aux yeux des travailleurs – et de convergences : les managers se sachant exclus du petit groupe qui dirige – ou pensant diriger – l'entreprise développent une sensibilité nouvelle sur la hiérarchie salariale, les charges de travail, la qualité de vie et le respect de la vie personnelle, autant de champs revendicatifs liés au travail et à ses transformations.

D'où une double tendance lourde à l'œuvre avec, d'un côté, une multiplication d'expérimentations visant soit à « encadrer » la pratique syndicale en

« RETROUVER
DES ACTEURS
LÉGITIMES
OU ASSURER
LA TRANSITION
VERS D'AUTRES
FORMES DE
REPRÉSENTATION
SOCIALE ? »
TROIS RÉPONSES
QUI VONT DE
« ON SE PASSE
DES SYNDICATS »
À « ON RENTABILISE
LE SYNDICAT »,
OU « ON SUSCITE
UNE PRATIQUE
PARALLÈLE
AU SYNDICAT ».

la confrontant à des normes d'efficacité, soit à la court-circuiter par des acteurs de circonstance. De tels déficits peuvent d'ailleurs s'avérer réels. Il existe de plus en plus d'entreprises dépourvues de syndicat et tous les élus syndicaux ne sont pas toujours au fait des dernières évolutions en cours dans un travail dont la vie les a de fait éloignés. Mais, dans ces cas de figure les « améliorations » proposées sont définies par l'employeur et s'inscrivent dans sa vision, assez partisane. Ainsi aura-t-il spontanément tendance à considérer que le temps consacré au syndicalisme interprofessionnel est « inefficace », perdu pour son entreprise ; de même, la mise en place d'un réseau de correspondants informels, en charge de faire circuler la communication et les demandes des uns et des autres, sera jugée efficace en ce qu'elle « décharge » le syndicat et lui « permet » de se consacrer à l'amélioration de la stratégie de l'entreprise.

Enraciner sa légitimité revendicative

On voit, de l'autre, proliférer une législation qui vise à créer les conditions d'un toujours possible contournement d'une quelconque légitimité syndicale au regard du groupe de travailleurs. Dans le premier cas, on invoquera les déficits syndicaux en termes de présence ou de pertinence. Dans le second cas, on plaidera que soumettre la négociation à la règle majoritaire risque de conduire l'entreprise au blocage. Dans ces conditions, la négociation s'apparente de plus en plus souvent au fameux « pile, je gagne, face, tu perds »...

L'urgence est alors à un retour sur soi pour mettre ses atouts au service de ses objectifs. Plus un contexte est mouvant, plus les lignes bougent et plus il devient stratégique d'identifier ce qui fait repère, singulièrement repère collectif. La maîtrise des mutations du travail, des besoins de qualifications, de l'engagement individuel dans les processus de production et d'échanges collectifs est à cet égard enjeu majeur. Cela passe par un dialogue soutenu entre l'organisation syndicale et les salariés, seule voie ouverte à la formulation de revendications à la fois pertinentes, populaires et légitimantes de l'activité syndicale. L'exemple de l'émergence du droit à la déconnexion en est une parfaite illustration. C'est sur de telles bases que peuvent s'envisager un dialogue social et une négociation qui ne soient pas vides de contenu et de sens, dans la mesure où ils confortent les acteurs sociaux comme des facteurs d'avenir partagé. ▶

Louis SALLAY

Dialogue social : entre représentativité et légitimité

Confronté à des difficultés multiples, le syndicalisme se voit sommé de justifier son caractère légitime en même temps que son utilité sociale, alors même que se déploient une production législative et de nouveaux acteurs du dialogue social...

PARTICIPANTS

– **CHRISTIAN DUFOUR**,
CHERCHEUR ASSOCIÉ,
CENTRE DE RECHERCHE
INTERUNIVERSITAIRE
SUR LA MONDIALISATION
ET LE TRAVAIL (CRIMT),
COAUTEUR D'UNE ENQUÊTE
IRES SUR LES EFFETS
DE LA LOI DE 2008.

– **STÉPHANE DUBLED**,
COORDINATEUR GROUPE
ET DÉLÉGUÉ SYNDICAL
CENTRAL CGT
CHEZ ALCATEL LUCENT.

– **VINCENT GAUTHERON**,
SECRÉTAIRE DE L'UGICT-CGT.

– **PIERRE TARTAKOWSKY**,
"OPTIONS".

LES CAMPAGNES
DE COMMUNICATION
QUI CULTIVENT
L'ASPECT
REPOUSSOIR
DU SYNDICALISME,
SURTOUT DE LA CGT,
CONSTITUENT
UNE PRESSION
TELLE QU'IL EST
BIEN DIFFICILE
DE CONSTRUIRE
DES POSTURES
DE TRAVAIL
AUTONOMES
ET OFFENSIVES.

– **Options** : La loi de 2008 relative à la représentativité des organisations syndicales et au dialogue social voulait contribuer à consolider les premières et requalifier le second. À l'aune de ce double objectif, comment peut-on évaluer son impact ?

– **Christian Dufour** : La loi de 2008 se fixait un objectif de légalisation des formes d'intervention du syndicalisme et d'institutionnalisation. De ce point de vue, elle a rempli son rôle. Savoir si, en intervenant, elle a renforcé la représentativité syndicale comprise comme autre chose qu'une représentativité institutionnelle est une tout autre question. Il existe deux types de représentativité ; externe, accordée par les gens qui ne sont pas syndicalistes : les employeurs, le gouvernement, des institutions, etc. ; et interne : celle des salariés, qui fonde le syndicat et l'action syndicale. Cette loi assure une représentativité arithmétique, c'est clair ; mais cela a-t-il renforcé la représentativité du syndicat dans sa capacité à mobiliser ses membres pour réaliser des objectifs communs ? Nos enquêtes de terrain, dans les entreprises où des syndicats avaient perdu leur représentativité, montrent que cela a davantage été reçu comme un signe d'affaiblissement global du syndicalisme que comme une rénovation salutaire. La non-représentativité des acteurs en cause n'était un secret pour personne, mais leur mise hors jeu a fait disparaître certaines sensibilités... En tout cas, pas de renforcement de la capacité d'action.

– **Vincent Gautheron** : Il apparaît difficile de faire un bilan de la loi de 2008. Alors que son objectif était de mettre un terme au caractère irréfutable de la représentativité syndicale, des mesures ont été prises en parallèle pour assurer la représentativité de syndicat sur un périmètre catégoriel, à l'image de la Cfe-Cgc et du Snpl par exemple. De plus, deux décisions de justice viennent, dans le cadre des élections dans les Tpe, de reconnaître, pour l'Union des syndicats antiprécarité et le Syndicat des travailleurs corses, le droit de se présenter au niveau national. Dans le premier cas, il s'agit d'un « syndicat » quasi inexistant, dans le second, d'une force régionale. À quoi s'ajoutent diverses inégalités de traitement :

entre les mesures d'audience qui sont imposées aux organisations de travailleurs et celles qu'on réserve aux organisations patronales, entre les modes de calculs basés sur les élections DP ou CE en fonction des entreprises. Sans oublier que les directions d'entreprises renvoient à la baisse les moyens alloués aux syndicats ou aux Irp. La loi de 2008 favorise, si les organisations syndicales n'y prennent pas garde, un système représentatif qui va à terme s'éloigner des salariés représentés.

– **Options** : Quels en ont été les effets sur la dimension plus particulière du syndicat comme acteur de la négociation collective ?

– **Christian Dufour** : Aujourd'hui, le discours dominant exalte la négociation « au plus près de l'entreprise ». C'est le propos du Medef, du gouvernement actuel aussi bien que de certaines organisations syndicales, c'est également l'un des axes de la loi Travail. Mais qu'est-ce que c'est que l'entreprise ? Dans la plupart des cas, la négociation se mène au niveau du groupe et les élections sont locales. L'unité de lieu a disparu et les négociations ne se mènent pas sur les lieux de travail. Au vu du réel, parler de « négociations plus proches du terrain », c'est une franche rigolade : elles n'en ont jamais été aussi éloignées ! Les directeurs locaux sont en fait des salariés du groupe et sont de ce fait extrêmement contraints. Pour prendre un exemple simple : les banques, il y a une quinzaine d'années, avaient des CE départementaux. Aujourd'hui, ils sont régionaux. Aujourd'hui, on réunit des CE qui peuvent aller de Nice à Moulins ; et ils ne négocient pas à ce niveau mais au niveau du groupe. Comme rapprochement du terrain...

– **Vincent Gautheron** : De quoi parle-t-on lorsque l'on évoque les termes de négociations et de dialogue social ? Dans le paradigme de la loi de 2008, il s'agit simplement de réunion où les sujets sont fixés par les directions d'entreprises et ne sont pas abordés sur le fond. Alors que le dialogue social ne cesse d'être servi à toutes les sauces par le Medef et le gouvernement, les récentes lois ne cessent de réduire à peau de chagrin les périmètres d'intervention ainsi que les



DANS LA PLUPART DES CAS, LA NÉGOCIATION SE MÈNE AU NIVEAU DU GROUPE ET LES ÉLECTIONS SONT LOCALES. L'UNITÉ DE LIEU A DISPARU ET LES NÉGOCIATIONS NE SE MÈNENT PAS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL. AU VU DU RÉEL, PARLER DE « NÉGOCIATIONS PLUS PROCHES DU TERRAIN », C'EST UNE FRANCHE RIGOLADE.

moyens des Irp et des syndicats de salariés. De plus, il n'existe pas d'obligation de résultat dans le cadre de la négociation... Il ne s'agit hélas que d'un passage obligé dans une procédure consultative. Ce n'est pas pour rien que les syndicalistes parlent de « monologue social » pour dénoncer l'absence de réels débats sur les stratégies, les risques professionnels, etc.

– **Stéphane Dubled** : Il existe clairement dans les entreprises et au sein du salariat des espaces et des volontés de représentation collective extra-syndicales. Cela se traduit souvent par une pratique de lobbying, et ce n'est pas exempt de projets personnels. Je viens du groupe Alcatel Lucent, récemment absorbé par Nokia ; on y connaît de longue date un groupe de femmes « Strong'her », constitué autour de l'objectif de contrer le fameux plafond de verre contre lequel plafonnent les déroulements de carrières des femmes, et on voit parfaitement comment cela fonctionne aussi au service de ses adhérentes. Une des premières présidentes de Strong'her a ainsi eu un poste de directrice dans le groupe Alcatel Lucent. Elle le méritait sans aucun doute, mais sa mise en visibilité associative a certainement aidé. Pour autant, il ne s'agit pas d'une émanation de la direction mais d'une réalité ambivalente, participant d'une logique de pression spécialisée, exclusive d'un conflit du travail et, de surcroît, paraissant « chic » et moderne pour l'extérieur. Mais cela n'existe que parce que nos propres organisations, assez genrées – il faut l'admettre –, ne sont ni assez présentes ni assez offensives sur les enjeux du féminisme. En fait, la nature a horreur du vide ; lorsqu'il s'installe, on voit surgir des formes de concurrence qui peuvent d'ailleurs devenir à leur tour des enjeux.

– **Options** : Les directions d'entreprises prennent un malin plaisir à souligner qu'elles ne font finalement que pallier les déficits d'un syndicalisme qui ne serait plus réellement enraciné dans le travail et « utile » à l'entreprise...

– **Stéphane Dubled** : Les difficultés syndicales sont réelles mais elles ont largement à voir avec celles de l'entreprise elle-même, en tout cas de l'entreprise qui n'est plus telle qu'on l'a connue. Notre expérience, c'est que les salariés se syndiquent rarement avant l'âge de cinquante ans, tout simplement parce que, au vu des risques encourus, réels ou supposés, ils considèrent que le jeu n'en vaut pas la chandelle. Le faible taux d'embauche et les plans de licenciements n'aident pas. Bref, on fait avec les moyens du bord et avec les forces disponibles et dans un contexte de grande confusion des idées. Car, du côté des salariés, ces enjeux de représentativité sont terrifiants, lointains, voire confus ; la plupart d'entre eux considèrent « les syndicats » comme un conglomerat au sein duquel les différences sont difficiles à saisir, et d'ailleurs sans grand intérêt. Dans ce contexte, les campagnes de communication qui cultivent l'aspect repoussoir du syndicalisme, surtout de la Cgt, constituent une pression telle qu'il est bien difficile de construire des postures de travail autonomes et offensives.

– **Vincent Gautheron** : Depuis plusieurs années on constate une volonté de mettre à mal le syndicalisme revendicatif au profit d'un syndicalisme de service. Dans le cadre de la mobilisation contre le projet de loi Travail, de nombreux militants de la Cgt sont convoqués par la justice, au mieux subissent une procédure disciplinaire dans l'entreprise pour le seul fait d'avoir dis...

TABLE RONDE

Dialogue social :
entre représentativité
et légitimité

LA LÉGITIMITÉ
SYNDICALE
EST DAVANTAGE
DE L'ORDRE
DU POLITIQUE
QUE DU JURIDIQUE :
ELLE S'OBTIENT
PAR LA CAPACITÉ
À ÉCOUTER,
À DÉBATTRE,
À MAÎTRISER
LES SUJETS
QUE L'ON SOUTIENT
OU COMBAT,
À DÉFENDRE
L'ORGANISATION
COLLECTIVE.

- ... tribué un tract. Il y a une véritable chasse aux sorcières. Or, aujourd'hui, avec la loi sur la représentativité, les moyens syndicaux reposent sur le fait d'être élu ou d'avoir été candidat, donc d'assumer son engagement syndical vis-à-vis de sa hiérarchie. Mais dans le même temps, les cadres, pour ce qui les concerne, doivent faire face à certaines obligations professionnelles s'ils ne veulent pas être pénalisés dans leur droit à la carrière. Dans mon entreprise, à la Ratp, il n'est pas conseillé de rester plus de 3, maximum 4 ans, sur le même poste, sinon les possibilités d'avancements sont nulles. Or les mandats électoraux sont d'une durée de quatre ans... Cela pousse à des choix exclusifs et douloureux. D'autant que les directions d'entreprises ne font guère d'effort sur les procédures d'accompagnement au retour au poste de travail pour ceux qui ont occupé des mandats à temps plein. La question de la responsabilité d'un mandat syndical ou électif dans l'entreprise doit être considérée comme un élément constitutif de la carrière des salariés.
- **Christian Dufour** : Nous vivons un moment particulier d'un processus de « domestication » du syndicalisme ; la loi de 2008 est un pas de plus dans le fait de dire aux syndicats : « Vous allez faire où on vous dit de faire. » C'est un processus ancien, très long, qui s'appuie sur l'affaiblissement du syndicalisme et sur l'intérêt instrumental qu'il peut présenter. Lorsqu'elles parlent d'elles-mêmes, les équipes syndicales se racontent en termes d'organigramme de dialogue social : on est DP, on est CE, on est Chsct. On n'est pas, d'abord, le membre d'une section syndicale ou d'un syndicat. Il y a trente ans, les discours étaient autres : centrés sur l'organisation du travail du syndicat, des syndicalistes en tant que tels. Il y a eu déplacement, et les élus sont devenus d'abord des représentants de l'institution dans laquelle ils agissent, avec ce que cela suppose de perte d'autonomie. D'où le fameux « on n'a pas le temps de tout faire » d'équipes à bout de souffle, mais qui ne s'interrogent pas sur une possible redéfinition de leurs priorités. Or se dire qu'il faut tout faire est un piège, non pas parce que des questions seraient négligeables, mais parce que cela substitue une logique institutionnelle à la construction d'un plan syndical, de choix et de priorités assumées. Il en va de même pour le choix des lieux institutionnels à occuper ; certains sont stratégiques, d'autres moins parce que ce n'est pas là qu'on y a le contact avec le terrain. Or l'évolution législa-



Vincent Gautheron

tive a fait que le CE est devenu la pièce centrale de la représentation, avec une multitude de fonctions et de moyens, au détriment des délégués du personnel, des délégués syndicaux...

– **Options** : Pour faire la part des choses entre une institutionnalisation stérilisante et le besoin de construire des légitimités légales, des droits à la normalité – je pense à la carrière –, la Cgt avance, entre autres, la notion de syndicalisme de proximité. Comment le comprendre ?

– **Vincent Gautheron** : La légitimité syndicale est davantage de l'ordre du politique que du juridique : elle s'obtient par la capacité à écouter, à débattre, à maîtriser les sujets que l'on soutient ou combat, à défendre l'organisation collective. Bref, avec l'exercice du mandat au plus proche des salariés qui nous l'ont confié. Pour autant, il y a aujourd'hui comme une sorte de résignation, d'abnégation de la citoyenneté dans l'entreprise. Cela résulte notamment des différentes pressions quotidiennes exercées sur tous ceux qui expriment leur propre opinion, qui ne rentrent pas dans le moule. Pour être pérenne, le syndicalisme de proximité doit prendre un compte plusieurs évolutions dans le monde du travail : des travailleurs de plus en plus diplômés, une nouvelle forme de sous-traitance avec les auto-entrepreneurs ou les indépendants qui fleurissent avec les emplois développés par l'économie numérique, à l'image des chauffeurs Uber, des livreurs de repas, etc. Face à de telles mutations, le syndicalisme – de proximité – n'est pertinent que s'il s'articule à une vision globale de ce qu'il porte pour le monde du travail dans son ensemble et sa diversité.

– **Christian Dufour** : Est-ce que ce sont les élections qui confèrent de la légitimité ? Je ne le pense pas. En fait, elles sanctionnent une légitimité acquise à travers l'étape décisive de l'accès à la candidature. Cet accès, c'est le moment où l'on dit à ses collègues : « je suis l'un d'entre vous, mais je suis prêt à être quelque chose de plus », et cela ne se fait que lorsqu'on a acquis une cer-

LORSQU'ON
CENTRE SON TRAVAIL
SUR L'ENTREPRISE,
LE RISQUE EST GRAND
DE SACRIFIER
L'UNE DES ORIGINALITÉS
LES PLUS FRUCTUEUSES
DU SYNDICALISME
FRANÇAIS, À SAVOIR
SON CARACTÈRE
INTERPROFESSIONNEL.

taine légitimité, y compris psychologiquement, et qu'on la soumet à l'approbation collective. Mais cela se fait dans des formes institutionnelles, qui ne sont pas celles de la démocratie syndicale. Alors quelle proximité opposer à ces stratégies ? C'est une vraie question. Lorsqu'on centre son travail sur l'entreprise, le risque est grand de sacrifier l'une des originalités les plus fructueuses du syndicalisme français, à savoir son caractère interprofessionnel. Cette double légitimité, professionnelle et territoriale, est unique et, aujourd'hui, elle est dans la misère, à côté d'un foisonnement de moyens dans certaines entreprises du territoire concerné. Le syndicalisme se joue-t-il d'abord à l'entreprise ? Je réponds « non », l'entreprise est un des lieux de sa construction. Lieu essentiel où il trouve les moyens de son existence, mais qui aboutit, s'il devient exclusif, à mettre à l'écart les salariés sous autres statuts, les précaires et les chômeurs. L'interprofessionnel est aujourd'hui incontournable si l'on veut tenir compte du monde du travail tel qu'il est.

– **Options :** La loi travail encourage, de fait, l'émergence d'avatars pseudo-syndicaux et affaiblit des notions essentielles à la démocratie, telles que, par exemple, le fait majoritaire. Quelles peuvent en être les conséquences ?

– **Christian Dufour :** La création de réseaux parallèles de représentation est une vieille histoire. Elle a revêtu des formes différentes selon les périodes et les entreprises, toujours avec l'objectif d'une intégration étroite des salariés aux logiques de l'entreprise. La posture d'une grande partie du patronat a changé, passant d'une culture d'opposition frontale, à tout ce qui ressemblait à de la représentation et à du syndicalisme, à un discours plus gestionnaire, célébrant la représentation, à condition qu'elle

soit « opérationnelle », ainsi que le syndicalisme, sous réserve qu'il soit cantonné à un rôle de contrepoids, singulièrement vis-à-vis des directions des ressources humaines, comme des warnings, en quelque sorte. On peut évidemment craindre que les éléments de flexibilité introduits par la loi Travail n'alimentent ces tentations.

– **Stéphane Dubled :** Sur cet aspect des choses comme sur les autres, la question des moyens humains, militants, est souvent première : nous sommes ainsi confrontés chez nous à une démarche de cet ordre avec la mise en place d'un comité de bâtiment qui regroupe des responsables de bâtiment issus pour partie de la hiérarchie



Christian Dufour

opérationnelle des bâtiments et des assistantes administratives ; c'est une sorte de Chsct pirate qui maîtrise l'information, fait remonter les problèmes, qui a évidemment moins de pouvoirs, mais qui bénéficie en revanche d'une écoute privilégiée de la direction. Il y a là une concurrence assumée, directe. Au-delà de ces formes particulières, je dirais que le défi principal, aujourd'hui, est de recomposer des formes de solidarité collective alors même que le travail, son organisation, les objectifs très individualisés alimentent plutôt une culture du morcellement, voire de la concurrence avec son collègue. C'est à un véritable travail de construction d'une conscience collective que nous sommes confrontés.

– **Vincent Gautheron :** Substituer à la réalité syndicale des acteurs d'opportunité ou des procédures non validées démocratiquement revient à vivre dangereusement. Une entreprise a toujours besoin d'avoir des interlocuteurs durables. À défaut, c'est faire le choix d'évoluer dans l'incertitude permanente ; les organisations syndicales permettent aussi aux directions d'entreprises, aux pouvoirs publics, de mesurer la « température sociale ». Le jour où éclate un conflit, l'absence d'interlocuteurs identifiables, identifiés et pérennes ne favorise pas la sortie de crise. Insister, d'un côté, sur l'importance des délégués, des Irp, et, de l'autre, tout en les délégitimant de façon publique pour d'un autre côté, bricoler de la représentation faible, c'est exacerber les frustrations et se préparer des lendemains difficiles. L'une des pistes pour faire échec à ces jeux d'apprentis sorciers se joue autour de l'unité des salariés. Car ce qui caractérise les stratégies d'entreprises, c'est la division, qu'il s'agisse du référendum chez Smart, du conflit chauffeurs de taxi/VTC, de l'opposition entre les catégories professionnelles. D'où l'intérêt d'organiser syndicalement les différentes catégories de travailleurs, les différentes catégories professionnelles et de travailler à la convergence de leurs cahiers revendicatifs.



Stéphane Dubled

ÉNERGIE

COUP DE POKER À HINKLEY POINT

ALORS QUE LA CONSTRUCTION DE DEUX EPR OUTRE-MANCHE EST OFFICIELLEMENT LANCÉE, C'EST AUSSI SUR LE TERRAIN JUDICIAIRE QUE SE JOUE, DÉSORMAIS, LA BATAILLE CONTRE UN PROJET DÉCONNECTÉ DES RÉALITÉS ÉCONOMIQUES, INDUSTRIELLES OU TECHNIQUES.

Une cérémonie plutôt brève, organisée dans la discrétion : c'est ainsi que le projet de centrale nucléaire de Hinkley Point, au sud-ouest de l'Angleterre, a été signé, le 29 septembre dernier, par les autorités britanniques, Edf et le partenaire chinois de l'opération, Cgn (China General Nuclear). « Pour nous, le feu vert donné par le gouvernement britannique à la construction de deux Epr outre-Manche ne change rien à notre position », prévient toutefois Marie-Claire Cailletaud, porte-parole de la fédération Cgt Mines Énergie. Qui précise : « Établir avec la Grande-Bretagne une coopération sur la question du nucléaire est un beau sujet industriel. Mais Edf n'a pas droit à l'erreur, et les conditions ne sont aujourd'hui pas réunies pour mener à bien ce projet. » Il y a quelques mois déjà, l'intersyndicale Cgt, Cfe-Cgc et FO, auditionnée par la commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale, mettait en garde « contre un lancement immédiat et précipité [du projet], qui serait destructeur pour l'entreprise et, au-delà, pour l'ensemble de la filière nucléaire ». (Voir Options n° 617). Les trois syndicats, qui représentent 80 % du personnel, défendent, dans ce contexte, un report de trois ans de l'opération.

Une filière confrontée à de lourds enjeux

Début octobre, le diagnostic reste le même. Le risque est d'abord financier. Contrairement à ce qui était prévu au départ, ce ne sont plus 40 %, mais désormais les deux tiers de l'investissement qu'Edf va devoir porter sur ses fonds propres, soit environ 16 milliards d'euros, contre 33 % pour le partenaire chinois. Alors que les experts s'accordent à affirmer que les délais – une mise en service

en 2025 – et les coûts ne seront pas tenus, c'est essentiellement Edf, également, qui devra en supporter les dépassements. Et ce, alors que l'entreprise se trouve déjà confrontée à de grands enjeux financiers. Marie-Claire Cailletaud précise : « Parmi eux, il y a la rénovation du parc nucléaire existant, afin de produire une électricité à bas coût sans émettre des gaz à effet de serre. Cela va nécessiter la réalisation d'investissements très importants, à hauteur de 55 milliards d'euros. » Dans un tel contexte, le projet Hinkley Point apparaît comme un pari extrêmement risqué.

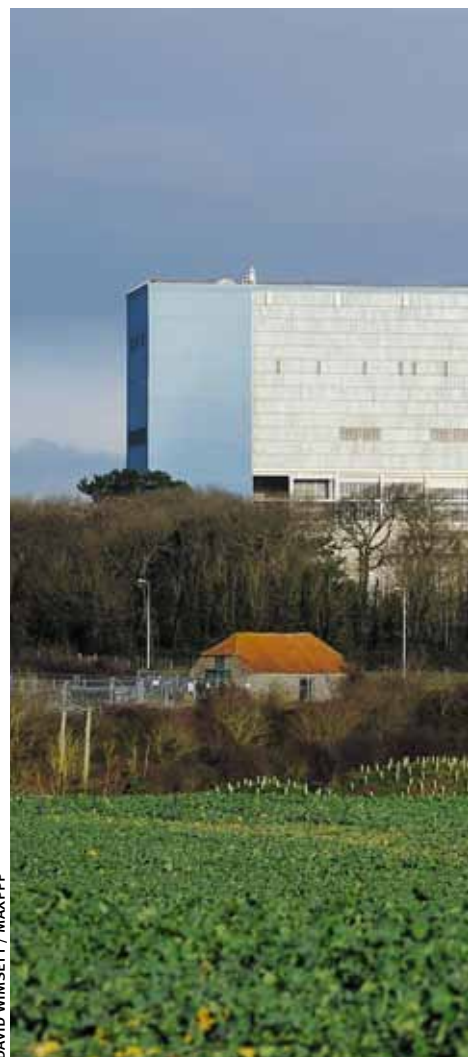
Défaut d'information et conflits d'intérêts

D'autant que les conditions industrielles et sociales ne sont pas non plus réunies. Elles s'inscrivent en effet dans le cadre d'une filière extrêmement dégradée (destruction du tissu des Pme-Pmi, raréfaction des compétences, développement de la sous-traitance, désorganisation du travail...) et confrontée, en outre, à de lourds dossiers. Parmi eux : le rachat, voulu par l'État, de la partie « Réacteurs » d'Areva NP, qui va notamment impliquer qu'ingénieurs et techniciens des deux entreprises travaillent ensemble dans le cadre d'une filiale commune. « Or cela va prendre du temps », prévient Marie-Claire Cailletaud, pour qui la filière (220 000 salariés), déstabilisée faute de stratégie des gouvernements successifs, « doit être au préalable confortée et reconstruite ». Autre difficulté majeure : le manque de retour d'expérience d'un Epr en fonctionnement, comme c'est le cas pour ceux de Flamanville, où les délais et les coûts sont largement dépassés, ou de Taishan, en Chine.

C'est aussi sur le terrain judiciaire que se joue désormais la bataille contre ce projet, au moyen de deux recours. Le premier

émane du comité central d'entreprise d'Edf, au motif que les experts mandatés n'ont pas eu accès aux informations nécessaires. Or c'est sans attendre le résultat de cette action, attendu à la fin du mois d'octobre, que le conseil d'administration d'Edf a adopté le projet Hinkley Point, ce qui, pour la Cgt, « témoigne notamment de l'absence de considération de la présidence de l'entreprise pour le dialogue social : rien ne justifie cette violation des droits du Cce ». Le deuxième recours a été initié par cinq administrateurs salariés d'Edf, tous opposés au projet, qui ont décidé de saisir le tribunal de commerce pour obtenir l'annulation de la décision prise par le conseil d'administration. Pour eux, en effet, le vote intervenu le 28 juillet dernier a révélé un véritable problème de gouvernance « remettant en question sa validité même ». Ils estiment notamment ne pas avoir bénéficié du même niveau d'information que les autres administrateurs. Dans un communiqué, les syndicats Cgt, Cfe-Cgc et FO expliquent : « Il semble acquis que la veille du conseil d'administration, certains administrateurs aient été informés que les Britanniques

DAVID WIMSETT / MAXPPP





Il s'agit bel et bien d'un passage en force, unique dans l'histoire d'Edf, insistent les syndicats Cgt, Cfe-Cgc et FO, pour qui un tel projet aurait à tout le moins mérité une gouvernance et un dialogue social « de qualité et exemplaires ».

avaient besoin de plus de temps pour prendre une décision [...] Or la volonté britannique à aller très vite a toujours été présentée comme la justification de l'urgence à signer. Il est vrai que le CA d'Edf à peine achevé, la Première ministre britannique, Theresa May a précisé vouloir « analyser soigneusement tous les aspects du projet » et annoncé un report de sa décision finale pour l'automne. Si l'ensemble des administrateurs avaient connaissance de cette information, le vote aurait-il été différent ? C'est ce que croient les syndicats.

Second point de désaccord : les administrateurs salariés dénoncent la participation à ce vote du conseil « d'administrateurs qui, par leurs liens avec des groupes industriels, sont intéressés par les marchés des deux réacteurs ». Là aussi, le vote aurait-il été différent « avec une gestion rigoureuse des conflits d'intérêts » ? « Tout cela nous conforte dans l'idée qu'il s'agit bel et bien d'un passage en force, unique dans l'histoire d'Edf », insistent les syndicats Cgt, Cfe-Cgc et FO, pour qui un tel projet aurait à tout le moins mérité une gouvernance et

Mobilisation

Les agents de RTE (Réseau de transport d'électricité) étaient appelés par la Cgt à se mobiliser, le 21 septembre dernier, pour obtenir le retrait du projet d'ouverture du capital de l'entreprise. Déjà envisagé en 2004, puis finalement abandonné, le projet a récemment été relancé par le gouvernement. La Cgt s'y oppose : outre le fait qu'il fragiliserait le service public du transport d'électricité, ce premier pas vers « une privatisation des autoroutes de l'électricité » se traduirait notamment, pour elle, par une hausse des coûts de transport et une dégradation de la qualité du réseau. Elle dénonce ainsi une opération purement financière qui constituerait une aberration « au regard du rôle central joué par le réseau dans le système électrique, en pleine transition énergétique ».

un dialogue social « de qualité et exemplaires ». Pourquoi, dans ces conditions, une telle obstination et cette détermination à aller vite ? En réalité, le projet apparaît comme une décision essentiellement politique, déconnectée des considérations économiques, industrielles ou techniques. Cela fait plusieurs mois que la Cgt tire la sonnette d'alarme, en resituant plus largement le débat dans un contexte de désindustrialisation du pays : « Globalement, nous ne sommes plus capables de produire une grande partie des biens et des services que nous consommons », explique Marie-Claire Cailletaud (qui a récemment collaboré à l'ouvrage *La bourse ou l'industrie* ?). « Or l'énergie fait partie des filières stratégiques, à la fois pour les citoyens – 11 millions de personnes sont en situation de précarité énergétique – et pour l'industrie, qui a besoin d'une électricité à bas coût, sans production de gaz à effet de serre, pour se reconstruire ». Ce n'est pas le moment, pour Edf, de prendre un tel risque. ▶

Christine LABBE

La bourse ou l'industrie ? sous la direction de Jean-Christophe Le Duigou, éd. de L'Atelier, septembre 2016.



LA FRANCE
AU FRANCAIS

EXTRÊME DROITE QUESTIONS-RÉPONSES POUR UNE RIPOSTE

LA RÉÉDITION DE *EN FINIR AVEC LES IDÉES FAUSSES* PROPAGÉES PAR L'EXTRÊME DROITE EST UNE BONNE NOUVELLE. ELLE SIGNE UN SUCCÈS MILITANT, ET CONSTITUE UN APPORT RENOUVELÉ À UNE CONTRE-OFFENSIVE PLUS QUE JAMAIS NÉCESSAIRE.

La vérité n'est pas toujours facile à identifier; complexe, elle résiste souvent à la formule toute faite, se rétracte devant la menace d'une simplification abusive. Le mensonge, lui, s'en nourrit, singulièrement dans le débat public. Force est de constater que, dans notre époque inquiète, il prolifère et s'impose. Cette pollution des esprits, participe d'un faux bon sens et d'une vraie intention de nuire; cela se mesure à la facilité avec laquelle elle désigne des boucs émissaires, censés être responsables de tous les malheurs du monde, et dont la disparition, ou l'éloignement, ou, qui sait, l'élimination constituerait par symétrie inversée la solution miracle. Ce discours d'une violence tout à la fois effroyable et séduisante est hélas! l'un des pivots de la vie politique française et européenne. Il est lourd de périls, non pas pour telle ou telle catégorie de la population, désignée à la vindicte publique, mais pour

la République elle-même, pour la paix civile et, puisque nous en parlons dans un journal syndical, pour la question sociale et les acteurs qui l'incarnent. Cette seconde édition est donc salubre, et ce d'autant plus qu'elle a été remaniée pour tenir compte des évolutions du débat politique et qu'elle prend à bras-le-corps la question de l'identité, celle, justement, que les droites extrêmes entendent substituer aux enjeux du social, en plaçant la figure de l'étranger au cœur de leurs cris d'orfraie pour tout à la fois exorciser le chômage, l'insécurité, le terrorisme et la crise sociale. Or, derrière ce ciblage où tout se mêle et s'amalgame sans aucun souci des réalités, se profile un projet éminemment politique qui consiste à liquider – le mot n'est pas trop fort – le principe républicain d'égalité, l'État de droit, les libertés publiques. Ce logiciel toxique est à la base de la proposition de la déchéance de nationalité formulée par le gouvernement, il se

dissimule derrière les sourires enjôleurs de telle candidate, explose dans l'hystérisation de la vie publique par tel autre. Car si la progression du vote en faveur du Front national manifeste le phénomène, ce dernier va bien au-delà; il marque la présidentielle, éclate dans les choix gouvernementaux d'autoritarisme et d'affirmation sécuritaire, dans le mépris du débat d'idées. Le pire frappe donc à la porte; avoir la force de ne pas la lui ouvrir suppose d'en avoir de bonnes raisons. Dans un monde fréquemment difficile à comprendre et qui, de plus en plus souvent, renvoie nos contemporains à leur isolement, leur désarroi, leur impuissance, agir nécessite d'avoir un cap, une boussole, des repères. C'est très exactement ce que fournit l'ouvrage de Vincent Edin, remplissant ainsi une fonction à la fois pédagogique et politique. Certes, dire le vrai ne suffit pas à le construire en conviction partagée; mais quel autre antidote opposer à des mensonges épaulés par une haine qu'on devine inépuisable pour toutes les composantes de l'humanité soupçonnées de ne pas être « conformes »?

Produit d'une coopération entre la Fsu, Solidaires, la Cgt, la Fidl, l'Unef, la Jc et la Ligue des droits de l'Homme, ce livre vit son engagement en argumentant pied à pied contre les mensonges et les fausses évidences. Cette démarche, indispensable, est évidemment insuffisante. C'est pourquoi il lance à la fois un appel à la raison mais aussi à l'action. Lire et agir: nos libertés le valent bien.

Louis SALLAY

En finir avec les idées fausses propagées par l'extrême droite,
Éditions de l'atelier, 5 euros.

ASSURANCES AU «BON» COMPORTEMENT...

GENERALI VA LANCER UNE «OFFRE» COLLECTIVE SANTÉ QUI, EN ÉTANT BASÉE SUR UNE LOGIQUE DE SÉLECTION DES PROFILS ET DES RISQUES, ROMPT AVEC LE SYSTÈME SOLIDAIRE.

«**P**ay how you drive»: en matière d'assurance automobile, il est désormais possible de lier réduction de cotisation et comportement au volant. Le «concept» va-t-il s'appliquer à la santé des salariés? Une brèche a en tout cas été ouverte par le groupe Generali, qui, en janvier 2017, proposera aux entreprises ayant souscrit un contrat d'assurance santé ou de prévoyance collectif, une offre «Vitality», antichambre de l'assurance comportementale. S'il n'est en effet pas légal de modifier les cotisations en fonction du «bon» ou «mauvais» comportement des salariés en matière de santé, l'assureur a contourné la difficulté en proposant un système récompensant les plus «vertueux». Sur la base d'un questionnaire initial, le salarié volontaire cumulera des points en fonction des efforts fournis (arrêt du tabac, alimentation plus équilibrée, exercice physique...) pour obtenir tel ou tel avantage (réductions chez les entreprises partenaires, bons d'achat...), selon le «statut» obtenu.

Récompenser la vertu... Et si c'était du vice?

Gagner en productivité et réduire l'absentéisme avec «des salariés en meilleure forme et moins stressés»: ce sont les arguments avancés par Generali pour convaincre les entreprises. C'est une tout autre analyse que fait la Cgt: rien à voir avec une véritable politique de prévention de la santé des salariés. Ce qui se met en place, dénonce-t-elle, c'est un projet «discriminant», basé sur une logique de sélection des profils et des risques qui menace le «système collectif, solidaire et égalitaire». Conseiller de l'Ugict-Cgt en charge de la protection sociale, David Huynh précise: «Les assureurs ont déjà suffisamment de données objectives, comme l'âge, le sexe ou la catégorie socioprofessionnelle, pour apprécier les risques et établir ses tarifs en fonction des entreprises à couvrir. Avec cette offre, Generali cherche à capter uniquement les «bons risques». »

Une tendance qu'il faut resituer dans la mise en œuvre de l'Ani (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2013, qui, avec son article 1 «généralisant la

couverture complémentaire des frais de santé», a suscité un «marché très dynamique», pour reprendre les termes de la direction de Generali. «En réalité, souligne David Huynh, le contexte est de plus en plus concurrentiel, exacerbé en outre par la fin, en vertu d'une décision du Conseil constitutionnel, des clauses "de désignation" qui permettaient aux accords de branche de désigner un organisme assureur comme seul gestionnaire des garanties de prévoyance ou de complémentaire santé.» L'idée était alors d'ex-

clure la protection sociale du champ de la concurrence entre les entreprises en répartissant les risques sur l'ensemble de la branche.

Ce n'est donc plus le cas. Si bien que l'offre de Generali peut avoir un autre effet: contribuer à affaiblir encore davantage la solidarité de branche et renforcer le caractère strictement lucratif de la complémentaire santé des salariés. «Au détriment, en particulier, des petites entreprises qui n'ont pas les armes pour négocier et tenir tête aux assureurs», explique le

conseiller de l'Ugict-Cgt,

pour qui, d'ailleurs, la dérive actuelle met en évidence les différences de logiques entre les institutions de prévoyance, les mutuelles et les compagnies

d'assurance à but lucratif. Il ne reste que quelques mois pour poursuivre ce

travail d'analyse et faire échec à l'im-

plantation de ce type de

contrat dans les entreprises,

en particulier lorsque les comités d'entreprise seront informés

et consultés en ce sens. Dans un communiqué, la Cgt pré-

vient: «Elle sera vigilante pour écarter toute offre d'assurance

comportementale contraire aux valeurs et aux principes qu'elle défend.»

Christine LABBE



Confidentialité

Generali l'assure: parce que le programme Vitality sera géré par une société externe basée en Allemagne, Generali Vitality GmbH, une stricte protection des données est garantie: «Ni l'assureur ni les employeurs n'auront accès aux données de santé des salariés», assure-t-il. Mais les inquiétudes persistent du côté de nombreuses associations et syndicats pour qui, notamment, il devient urgent que la Cnil (Commission nationale de l'informatique et des libertés) se saisisse de ce cas. Dans un communiqué, la Cgt s'interroge: que deviendront les données collectées sur les salariés à la fin du contrat collectif liant l'entreprise et l'assureur?

UGICT

• Initiative

Une journée d'étude intitulée « C'est quoi ce travail ! » est organisée par la Commission départementale Ugict-Cgt de Paris, le jeudi 17 novembre 2016, de 9 heures à 16 h 30, à la Maison des métallos, rue Jean-Pierre Timbaud, 75011 Paris. Trois tables rondes sont programmées : « L'intensification du travail » ; « La non-qualité du travail et les incohérences du management » ; « Le syndicalisme et les nouvelles formes de travail ».

• 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 « Éclairages 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, avenue Duquesne, 75007 Paris, le 21 novembre 2016.

• Rencontres

Les prochaines Rencontres d'Options se tiendront le mercredi 23 novembre 2016 sur le thème des « Aspirations et engagements des jeunes ingénieurs, cadres et techs », à la Fiap, 30, rue Cabanis, 75014 Paris. Plusieurs questions seront abordées dans le cadre de deux tables rondes : « Quelles sont les aspirations des jeunes au travail et dans l'entreprise ? » et « Quel engagement dans l'entreprise et le syndicalisme ? » Les débats seront ouverts par l'intervention de plusieurs grands témoins et la présentation des premiers résultats, à la fois quantitatifs et qualitatifs, de la consultation organisée par l'Ugict-Cgt sur « La Cgt, vous la voulez comment ? »

• Ugict-Cgt

Le jeudi 24 novembre se réunira la commission exécutive de l'Ugict-Cgt sur le thème des Rencontres d'Options.

Formation

• Professions techniques

Les 9 et 10 novembre 2016, l'Ugict-Cgt organise, au centre Benoît-Franchon à Courcelle-sur-Yvette, un stage consacré aux professions techniques. Il s'adresse aux responsables d'unions fédérales, fédérations, commissions départementales ainsi qu'aux militants syndicaux souhaitant développer une activité revendicative vers ces salariés. Il s'agit notamment d'analyser le bien-fondé de créer un statut spécifique des techniciens.

• Management

Du 12 au 14 décembre 2016, l'Ugict-Cgt organise, au centre Benoît-Franchon à Courcelle-sur-Yvette un stage sur le thème « Construire le management alternatif au quotidien ». Parmi les objectifs de cette session : amener le syndicat à intégrer, dans son activité, la question de la transformation du travail ; aider à la construction d'initiatives dans les entreprises, sur les besoins de transformation des modes de management ; travailler à la syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens à partir de leur place et de leur rôle dans le travail.

Pour s'inscrire à une session, une seule adresse :

<<http://www.ugict.cgt.fr/ugict/formation>>

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

la revue des revues

International Dans le dernier numéro de *Chronique internationale*, l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales) s'intéresse à l'intégration des réfugiés en Allemagne. Après avoir rappelé que le pays est confronté à la plus importante vague de demandeurs d'asile depuis 1992, les auteurs de l'article axent leur analyse sur le rôle joué, dans le processus d'intégration à l'œuvre outre-Rhin, par les organisations représentatives d'employeurs, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de consensus politique sur le besoin d'immigration. « Employeurs et réfugiés : l'intégration au service d'une stratégie de long terme », *Chronique internationale*, Ires, n° 154, juin 2016.

Emploi Quelles protections pour les emplois dits « low-cost » ? La question est posée par la revue trimestrielle *Santé et Travail*, en s'attachant plus particulièrement aux conditions de travail et à la santé des « travailleurs à la peine, aux marges du salariat ». Elle montre que les nouvelles formes d'emploi, parmi lesquelles l'auto-entrepreneuriat, s'affranchissent généralement du financement de la protection sociale et rendent inopérants, au fil du temps, les droits garantissant aux travailleurs la préservation de leur santé et de leur sécurité. *Santé et Travail*, n° 95, juillet 2016.

Société Plus de un million de migrants sont arrivés en Europe au cours de l'année 2015. En présentant une synthèse des statistiques disponibles, Philippe Fargues, chercheur au Centre sur les politiques migratoires, analyse, dans la revue *Population et Sociétés* de l'Ined (Institut national d'études démographiques) la nature de la crise migratoire. Qui sont, d'ailleurs, ceux qui arrivent en Europe, au péril de leur vie, au cours de périodes variées sur terre et sur mer ? L'auteur rappelle ce chiffre terrible : 26 115 personnes sont officiellement mortes, entre 2000 et 2015, en voulant traverser la Méditerranée. *Population et Sociétés*, n° 532, avril 2016.

Insertion Partir à l'étranger au cours des études est un atout au moment d'entrer sur le marché du travail. Cette affirmation est confirmée par les chercheurs du Céreq (Centre d'étude et de recherche sur l'emploi et les qualifications), qui, en s'appuyant sur les résultats de l'enquête « Génération 2010 », montrent que les jeunes diplômés partis chercher une expérience hors de l'hexagone connaissent une insertion plus favorable que les autres. Mais l'avantage n'est qu'apparent : en réalité, cette meilleure insertion est davantage liée aux filières de formation et aux milieux sociaux dont les jeunes diplômés sont issus. *Bref du Céreq*, n° 348, juillet/août 2016.

TRÈS PETITES ENTREPRISES TRÈS GRANDS ENJEUX REVENDICATIFS

DU 28 NOVEMBRE AU 12 DÉCEMBRE, LES 4 600 000 ÉLECTEURS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS, DONT 10 % DANS LE COLLÈGE ENCADREMENT, ÉLISENT LEURS REPRÉSENTANTS SYNDICAUX. LES ENJEUX NE TIENNENT PAS QU'À LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE...

Ils représentent un salarié sur cinq (hors agriculture, fonction publique et secteurs financiers) : dans les services, l'artisanat, le commerce, le juridique, les nouvelles technologies ou l'économie collaborative. Ils travaillent au sein de structures de petite taille, les Tpe, souvent dynamiques, innovantes et créatrices de richesses (9 % du Pib), susceptibles de se développer et de créer plus d'activité et d'emplois, à l'instar de nombreuses petites industries, start-up, bureaux d'études. Les Très petites entreprises (TPE) – moins de 11 salariés – sont sans aucun doute au cœur du monde du travail. Et pourtant ce sont des déserts syndicaux : pas d'élections de délégués du personnel, pas de comité d'entreprise. Seules ces élections professionnelles, les deuxièmes du genre après 2013, permettront de donner aux salariés des Tpe une visibilité et une représentation à l'échelle régionale et nationale. « Elles revêtent cette année un triple enjeu, rappelle Philippe Antoine, conseiller confédéral en charge du collectif Très petites entreprises. Elles détermineront l'audience et la représentativité de chacune des 12 organisations syndicales qui se présentent au niveau national et interprofessionnel, puisqu'elles serviront de référents pour déterminer leur nombre de représentants dans le cadre des négociations de conventions collectives de branches, ou sur le Code du travail. » Aux élections professionnelles de 2013, la Cgt avait terminé à la première place avec 29,54 % des suffrages, devant la Cfdt (19,26 %) et FO (15,25 %).

Défendre les droits de tous et irriguer les déserts syndicaux

Ce scrutin contribuera également à déterminer en partie la désignation des conseillers prud'homaux dans les départements, un enjeu loin d'être mineur dans un contexte où la conflictualité et



STÉPHANE LARTIGUE / MAXPPP

les tensions dans le travail sont loin de reculer. Troisième enjeu, cette année, la mise en place de nouvelles structures, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (Cpri), initiées par la loi sur « l'efficacité et la qualité du dialogue social » (dite loi « Rebsamen » d'août 2015), en partie sur le modèle des commissions paritaires créées depuis 2010 dans l'artisanat. Elles pourront intervenir dans les négociations nationales et les branches professionnelles, mais se déploieront surtout en treize structures régionales réunissant une vingtaine d'élus (à parité syndicats-patronat). Elles seront chargées d'informer les salariés et les employeurs sur les dispositions légales ou conventionnelles relatives aux TPE.

Elles pourront également rendre des avis sur les questions d'emploi, de formation, de Gpec, de santé au travail, d'égalité professionnelle, et seront habilitées à exprimer les besoins des salariés dans ces domaines. Elles seront également appelées à intervenir comme médiateur pour faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à une saisine de la part d'une autre juridiction, avec l'accord des parties concernées. « C'est vrai que ces instances auront des pouvoirs limités, souligne Philippe Antoine, mais le patronat n'en voulait pas, alors qu'elles peuvent apporter un plus en matière de dialogue social. Nous sommes favorables à une gestion préventive des conflits quand elle est possible, ... »

... et n'oublions pas que nous signons 80 % des accords en entreprise! De notre point de vue, cela va aussi dans le sens de notre démarche syndicale, dans notre volonté de nous investir dans un travail de proximité, rendu possible grâce aux 857 unions locales et départementales Cgt, qui font un travail de terrain difficile mais efficace. C'est une opportunité pour la Cgt de développer ses liens avec les salariés des Tpe, éparpillés, isolés, mais qui eux aussi ont des droits à faire valoir.» C'est un début, même si les moyens attribués à ces nouvelles instances et leur organisation restent encore flous. On sait déjà que chaque élu disposera de 5 heures par mois indemnisées sur des fonds de formation : peu mais pas rien...

Un nouveau lieu de dialogue social régional

La Cgt s'est donné les moyens de répondre à ces enjeux, déployant une importante campagne de sensibilisation auprès des salariés des Tpe, par affiches, tracts, mails, contacts directs, réunions dans certaines régions. Un sondage Cgt-Harris* montre que ces derniers ne connaissent pas leurs droits ou se sentent démunis pour les faire valoir, y compris dans l'encadrement (lire encadré). « Ils sont peu en contact avec le syndicalisme, nous les rencontrons le plus souvent quand ils sont confrontés à des problèmes et viennent nous voir à l'UL ou à l'UD, c'est-à-dire parfois un peu tard », rappelle Laurent Alcini, secrétaire adjoint de l'union locale Cgt du 8^e arrondissement de Paris et animateur de la CD Ugict. « Nous ne sommes pas sans contact avec les salariés des Tpe. Sur le "territoire parisien", ils constituent même la majorité de nos bases, mais les impliquer dans la défense de leurs droits est un travail de longue haleine, d'autant qu'il y a beaucoup de travail précaire dans ces petites structures. » Valoriser les apports de l'activité syndicale, le sondage montre que les salariés en sont convaincus. Les convaincre de voter pour être représentés, c'est une autre affaire : « En théorie rien de plus simple, rappelle Vincent Gautheron, responsable de la vie syndicale à l'Ugict. Le vote peut se faire par courrier ou par voie électronique. Mais, en réalité, c'est un acte volontaire. Même quand on pense que cela a du sens et donnera du poids à la voix des salariés, il y a toujours la crainte, dans les petites structures où tout le monde se connaît, que l'employeur apprenne que vous avez voté, et pour quel candidat. Mais on espère une plus forte participation qu'en 2013. »

Valérie GÉRAUD

* www.tpe.cgt.fr

SPÉCIFIQUE LES CADRES DOIVENT S'EXPRIMER !

CONTRAIREMENT À DES IDÉES REÇUES, LES TRÈS PETITES ENTREPRISES SONT DE FORTES POURVOYEUSES D'EMPLOI QUALIFIÉ. LEURS CADRES Y SONT MASSIVEMENT DÉQUALIFIÉS ET SOUS-RÉMUNÉRÉS.

Le collège cadres représente un votant sur dix. En 2013, sur 39 756 suffrages exprimés, la Cgt avait recueilli 5 422 voix, soit 13,4 % des votes, terminant en troisième position derrière la Cfe-Cgc (26,9 %) et la Cfdt (20,56 %). La Cgt a réalisé un support spécifique, et une lettre de l'Ugict spéciale TPE souligne à quel point leurs votes seront déterminants pour leurs revendications et défendre leurs entreprises. Un sondage (voir ci-contre) témoigne notamment que 93 % des cadres des Tpe estiment ne pas voir reconnues leurs qualifications et leurs compétences, 69 % ne pas être payés comme ils devraient l'être : dans



JEAN-RENAUD SANCHE / MAXPPP

ce type d'entreprise, les heures supplémentaires étant banalisées, la quasi-totalité des cadres fait des heures supplémentaires mais au moins la moitié de ce travail supplémentaire n'est pas prise en compte, une pratique qu'ils n'osent pas souvent remettre en cause...

Ils reconnaissent aussi en grande majorité ne pas connaître leurs droits, mais aspirer eux aussi au respect du droit – à la formation notamment – ou à plus de droits d'expression, même si, dans les Tpe, les chaînes hiérarchiques étant très courtes, les responsabilités décisionnelles des cadres sont d'autant plus fortes. Ils sont aussi très polyvalents et leur présence permanente peut être jugée indispensable. Et le patron n'est pas une abstraction mais une personne que l'on peut côtoyer au quotidien.

L'Ugict a donc détaillé l'ensemble de son travail récent sur la conquête de nouveaux droits : droit d'alerte, droit à la décon-

nexion, à l'égalité professionnelle, le maintien et l'enrichissement du contenu du statut cadre et, pour Vincent Gautheron, les nouvelles commissions régionales (Cpri) seront peut-être aussi l'occasion de « décliner à l'échelle territoriale un ensemble de nouveaux droits, la création d'une nouvelle instance de dialogue est toujours porteuse de potentialités, à nous d'essayer d'en faire des lieux de réflexion, d'innovation sociale, sur la qualité de vie au travail ou le respect de l'environnement par exemple ; et bien sûr, des lieux pour réfléchir aux moyens de développer les activités et l'emploi ».

L'Ugict rappelle en effet que les Tpe sont de fortes pourvoyeuses d'emploi, y compris qualifié, et qu'il serait inadmissible que la loi Travail aggrave encore plus leurs difficultés, notamment au travers du dumping social qui fragilise toujours plus les acteurs économiques de petite taille, tels que certains sous-traitants, quand ce n'est pas le manque de soutien des banques. Et ce alors que les Tpe constituent un maillage important du tissu industriel et qu'elles ne bénéficient pas ou peu des aides publiques sans conditions octroyées par des dispositifs tels que le Pacte de responsabilité ou le Crédit impôt recherche. V. G.

Santé et sécurité au travail

Précisions importantes sur l'obligation légale de sécurité de l'employeur

Faits et procédure

M. X, engagé le 27 janvier 1997 par la société Finimétal en qualité d'agent de fabrication de radiateurs tubulaires, exerçant en dernier lieu les fonctions d'agent de qualité, a saisi la juridiction prud'homale le 22 mars 2011 en résiliation judiciaire aux torts de l'employeur de son contrat de travail et en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral et indemnités de rupture; à cette instance, est intervenu volontairement son supérieur hiérarchique, M. Y; à la suite de deux visites de reprise par le médecin du travail les 5 et 21 juillet 2011 concluant à son aptitude à un poste similaire dans un environnement de travail différent et à l'inaptitude à son poste d'agent de qualité, M. X a été licencié par lettre du 27 décembre 2011 pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

Pour rejeter la demande du salarié au titre du harcèlement moral, la cour d'appel a retenu que – s'agissant des dispositifs de prévention du harcèlement moral que tout employeur doit mettre en œuvre dans son entreprise – il convient de souligner que, de par la nature même des faits de harcèlement moral qu'il s'agit de prévenir, de tels dispositifs ne peuvent avoir principalement pour objet que de faciliter, pour les salariés s'estimant victimes de tels faits, la possibilité d'en alerter leur employeur directement ou par l'intermédiaire de représentants qualifiés du personnel, or l'employeur justifiait avoir modifié son règlement intérieur pour y insérer une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral, avoir mis en œuvre dès qu'il a eu connaissance du conflit personnel du salarié avec son supérieur hiérarchique immédiat une enquête interne sur la réalité des faits, une réunion de médiation avec le médecin du travail, le directeur des ressources humaines et trois membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en prenant la décision au cours

Dans un nouvel arrêt qui fait jurisprudence (publié au Rapport annuel des arrêts de la Cour de cassation), le juge de cassation précise la nature et la portée de l'obligation légale de sécurité de l'employeur.

Michel CHAPUIS

de cette réunion d'organiser une mission de médiation pendant trois mois entre les deux salariés en cause confiée au directeur des ressources humaines. Le salarié se pourvoit en cassation contre cet arrêt de la cour d'appel qui l'a débouté.

Réponse de la Cour de cassation

Principe (nouveau). « Attendu que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser. »

Application du principe. La Cour de cassation (chambre sociale) casse l'arrêt de la cour d'appel qui avait rejeté la demande du salarié, en lui reprochant de ne pas avoir vérifié si l'employeur avait rempli ses obligations légales :

« Qu'en statuant ainsi, sans qu'il résulte de ses constatations que l'employeur avait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail et, notamment, avait mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés. [...] »

Par ces motifs : casse et annule [...] l'arrêt rendu le 20 décembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Douai [...] ; remet, en conséquence, [...] la cause et les

parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens. »

Décision. (Cour de cassation, chambre sociale, 1^{er} juin 2016, M. Jean-François X... c/M. Serge Y..., Sté Finimétal, pourvoi n° 14-19702, PBRI.)

Commentaire (note explicative de la chambre sociale). « L'employeur peut désormais s'exonérer de sa responsabilité en matière de harcèlement moral, quand un tel harcèlement s'est produit dans l'entreprise, mais pas à n'importe quelle(s) condition(s). En particulier, la seule circonstance qu'il a pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral et qu'il l'a fait cesser effectivement, circonstance nécessaire, n'est pas suffisante. Il importe également qu'il ait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 121-1 et L. 4121-2 du Code du travail et notamment qu'il ait (préalablement) mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, en l'espèce, la décision de la cour d'appel, qui avait rejeté la demande du salarié au motif que l'employeur avait introduit dans son règlement intérieur une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral qu'il avait mis en œuvre pour y mettre fin, est censurée. Il ne résultait pas de ces seules constatations que l'employeur avait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail. »

Portée de l'arrêt. L'employeur doit prendre toutes les mesures de prévention prévues par la loi, dans l'ordre fixé par les textes, de façon efficace pour en assurer l'effectivité au bénéfice des destinataires (les travailleurs salariés concernés). C'est à l'employeur de justifier qu'il a effectivement pris ces mesures et respecté son obligation de « résultat » en la matière (la charge de la preuve pèse sur le débiteur de l'obligation légale).

Il convient donc de construire les dossiers sur le fondement des dispositions des articles L. 4121-1 et L. 4121-2. ◀

Bibliographie

Michel Miné, *Droit du travail en pratique*, octobre 2016, 28^e édition, Eyrolles (collection Le grand livre).

De nouvelles règles en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le décret n° 2016-1070 du 3 août 2016 (modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale) crée une procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle (apprentissage, stage en formation professionnelle) dans les collectivités et établissements publics territoriaux d'effectuer des travaux dits « réglementés ».

Edoardo MARQUÈS

Les apprentis sont des agents de droit privé, donc non soumis aux dispositions du statut de la fonction publique territoriale, sauf en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (décret du 10 juin 1985). Mais jusqu'à la publication du décret du 3 août 2016 (*Journal officiel* du 5 août 2016) pesait une incertitude juridique quant à l'emploi de mineurs apprentis au sein des services publics locaux et quant à la responsabilité encourue par les autorités territoriales et leur encadrement en cas d'accident du travail. Si l'article L. 4153-8 du Code du travail, applicable à la fonction publique, pose le principe de l'interdiction d'emploi de travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces, l'article L. 4153-9 du même code prévoit la possibilité de déroger à cette interdiction en affectant des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux, sous réserve de respecter certaines conditions déterminées par décret.

Le dispositif prévu pour le secteur privé n'étant pas applicable à la fonction publique territoriale, parce qu'il fait intervenir l'Inspection du travail, aucune procédure ne permettait l'octroi de telles dérogations au sein des collectivités territoriales.

Le décret n° 2016-1070 du 3 août 2016, relatif à la procédure de dérogation, permet aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des travaux dits « réglementés », dans le cadre de leur apprentissage ou de leur formation professionnelle, au sein de la fonction publique territoriale. Inspiré du décret n° 2015-1583 du 3 décembre 2015 pris pour la fonction publique de l'État, le décret du 3 août 2016 crée une nouvelle procédure adaptée aux spécificités des collectivités territoriales et consistant,

notamment pour l'autorité territoriale, à prendre, préalablement à l'accueil de jeunes mineurs en formation professionnelle amenés à devoir effectuer des travaux dits « réglementés », une délibération de dérogation.

À cet effet, le décret du 3 août 2016 introduit dans le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 précité un nouveau titre I bis intitulé « Règles relatives à la santé et à la sécurité des jeunes d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans, en situation de formation professionnelle ». Il détaille la procédure de dérogation en précisant le rôle de chacun des acteurs impliqués et en complétant leurs attributions dans cette procédure.

Désormais, l'autorité territoriale accueillant un jeune mineur, en formation professionnelle et amené à effectuer des travaux dits « réglementés », doit, préalablement à l'affectation de ce jeune, adresser pour information aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), et, concomitamment, à l'agent chargé d'assurer les fonctions d'inspection (Acfi) compétent, une délibération de dérogation lui permettant d'affecter le jeune mineur à ces travaux.

Cette délibération doit être élaborée par l'autorité territoriale d'accueil en lien avec l'assistant ou le conseiller de prévention.

I. LES TRAVAUX RÉGLEMENTÉS SUSCEPTIBLES DE DÉROGATION

Parmi les travaux interdits mentionnés à la section II du chapitre III du titre V du livre I^{er} de la quatrième partie réglementaire du Code du travail, seuls les travaux suivants sont susceptibles de dérogations :

- travaux exposant à des agents chimiques dangereux ;
- travaux exposant à des rayonnements ;
- travaux hyperbares et interventions en milieu hyperbare ;
- travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail ;

la fonction publique territoriale

- travaux temporaires en hauteur ;
- travaux avec des appareils sous pression ;
- travaux en milieu confiné ;
- travaux au contact du verre ou du métal en fusion.

II. LES TRAVAUX INTERDITS NE POUVANT JAMAIS FAIRE L'OBJET DE DÉROGATION

Certains travaux restent donc explicitement et totalement interdits et ne sont susceptibles d'aucune dérogation :

- travaux exposant les jeunes mineurs à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent ;
- travaux exposant aux agents biologiques de groupe 3 ou 4 au sens de l'article R. 4421-3 du Code du travail ;
- travaux exposant à un niveau de vibration supérieur aux valeurs d'exposition journalière définies à l'article R. 4443-2 du même code ;
- travaux exposant aux rayonnements ionisants qui requièrent un classement en catégorie A au sens de l'article R. 4451-44 du même code ;
- accès sans surveillance à tout local ou emplacement d'un établissement ou chantier présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension, sauf s'il s'agit d'installations à très basse tension de sécurité ;
- exécution d'opérations sous tension (article D. 4153-24, alinéa 2 du même code) ;
- travaux de démolition, de tranchées, comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement, notamment des travaux de blindage, de fouilles ou de galeries ainsi que travaux d'étalement ;
- conduite des quadricycles à moteur ;
- conduite des tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositif de protection en cas de renversement, ou dont ledit dispositif est en position rabattue, et non munis de système de retenue du conducteur au poste de conduite en cas de renversement ;
- travaux en hauteur portant sur les arbres et autres essences ligneuses et semi-ligneuses ;
- travaux exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé ;
- travaux d'abattage, d'euthanasie et d'équarrissage des animaux ;
- travaux en contact d'animaux féroces ou venimeux.

III. ÉTABLISSEMENT DE LA DÉLIBÉRATION DE DÉROGATION

La délibération de dérogation doit contenir les éléments suivants : le secteur d'activité de l'autorité territoriale d'accueil ; les formations professionnelles assurées ; les différents lieux de formation connus ; les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle, ainsi que, le cas échéant, les machines, mentionnées à l'article D. 153-28 du Code du travail, dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux et, en cas d'exécution de travaux de maintenance, les travaux en cause et les équipements de travail mentionnés à l'article D. 4153-29 du même code ; la qualité ou la fonction de la ou des personne(s) compétente(s) chargée(s) d'encadrer le jeune pendant l'exécution des travaux précités.

La délibération n'est pas nominative, elle ne mentionne pas de données concernant le jeune mineur ou les personnes chargées de l'encadrer. Elle est bien distincte des actes juridiques qui formalisent le recrutement du jeune comme apprenti (décision de l'exécutif de la collectivité, contrat d'apprentissage).

IV. LES OBLIGATIONS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE D'ACCUEIL ET LES CONDITIONS PRÉALABLES À L'ÉTABLISSEMENT DE LA DÉLIBÉRATION DE DÉROGATION

L'autorité territoriale d'accueil peut, à compter de la date d'exécution de la délibération de dérogation et de sa transmission, pour information, aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Chsct) compétent ainsi qu'à l'agent chargé d'assurer les fonctions d'inspection (Acfi) compétent, affecter des jeunes aux travaux dits « réglementés » pour une durée de trois ans renouvelable, sous réserve du respect des règles ci-dessous.

Compte tenu du statut de minorité juridique des jeunes recrutés, le décret précité veille à renforcer les dimensions préventives et protectrices des jeunes, avant toute réalisation de travaux réglementés. Ainsi, préalablement à l'établissement de la délibération de dérogation, l'autorité territoriale d'accueil (article 5-5 du

titre I bis du décret du 10 juin 1985) : procède à l'évaluation prévue aux articles L. 4121-3 et suivants du Code du travail ; élabore et met à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels, et spécifiquement des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail ; met en œuvre des actions de prévention individuelles et collectives nécessaires.

De plus, préalablement à l'affectation du jeune mineur, l'autorité territoriale doit : informer ce dernier sur les risques pour sa santé et sa sécurité ainsi que sur les mesures de protection collectives et individuelles prises pour y remédier ; assurer la formation à la sécurité du jeune, en s'assurant que celle-ci est bien adaptée à son âge, à son niveau de formation et à son expérience professionnelle, et obtenir chaque année, pour chaque jeune, la délivrance d'un avis médical relatif à la compatibilité de son état de santé avec l'exécution des travaux susceptibles de dérogation qu'il est amené à effectuer.

Cet avis médical d'aptitude du jeune est délivré soit par le médecin de prévention, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants ou des stagiaires de la formation professionnelle. Le choix du médecin est précisé dans l'acte écrit (contrat d'apprentissage ou convention de stage) liant l'établissement de formation, l'autorité territoriale d'accueil et le jeune. L'avis rendu par un médecin traitant ne peut pas être pris en compte au titre de l'avis médical nécessaire à l'affectation effective du jeune à des travaux réglementés.

Dans la perspective de la réalisation des travaux et à l'occasion de ceux-ci, l'autorité territoriale d'accueil s'engage formellement à assurer l'encadrement du jeune mineur par une personne compétente durant toute l'exécution des travaux (4° de l'article 5-5 du décret du 10 juin 1985 précité).

L'autorité territoriale d'accueil doit également, lors de l'arrivée du jeune mineur, lui dispenser une formation pratique en matière d'hygiène et de sécurité. Le médecin de prévention et l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité sont associés à la définition du contenu de cette formation. La participation de l'assistant, du conseiller de prévention et de l'Acfi est également souhaitable. ◀

PARIS/EXPOSITION

SECOND EMPIRE : DE LA FÊTE À LA DÉBÂCLE



Le Balcon,
Édouard Manet,
1869
(huile sur toile,
170 x 124,5 cm).

MUSÉE D'ORSAY, DIST. RMN-GRAND PALAIS / PATRICE SCHMIDT

Pour célébrer ses trente ans d'existence, le musée d'Orsay a mis sur pied une manifestation d'envergure intitulée « Spectaculaire Second Empire, 1852-1870 ». Outre ses collections, l'institution s'est assurée la participation de la Bibliothèque nationale de France, du musée national du Palais de Compiègne, du musée Carnavalet, du Mobilier national et du Victoria and Albert Museum de Londres. Hugo en exil et Zola, plus tard, mirent à mal, dans le sens de la vérité sociale, le Second Empire, marqué par les fêtes et le faste de ce que Marx nomma la *lumpenbourgeoisie*, achevé par la débâcle militaire et suivi par la Commune massacrée. L'exposition entend démontrer que cette époque est comme l'ancêtre de notre société du spectacle et de la consommation, du moins dans les hautes sphères, et qu'y abondèrent les phénomènes somptuaires dont la trace demeure. Le Palais Garnier n'en est-il pas la preuve en dur ? Peintures, sculptures, dessins d'architecture, photographies, objets d'art et bijoux témoignent à l'envi de phénomènes nés alors et qui demeurent : l'art au service du pouvoir, l'image de l'individu, le goût du décorum et de l'objet de luxe, les nouveaux divertissements, les grands événements artistiques que sont les Salons et les Expositions universelles. Le Second Empire apparaît ainsi comme un temps de mise en scène de l'autorité, Napoléon III cherchant à s'y montrer le digne héritier de son oncle glorieux, au côté de l'impératrice Eugénie en « première dame » patronnesse. C'est aussi l'ère de la bourgeoisie triomphante et de la coexistence dans l'art de l'académisme et d'un réalisme vivace.

Antoine SARRAZIN

• JUSQU'AU 15 JANVIER 2017, NIVEAU 0 DU MUSÉE D'ORSAY,
1, RUE DE LA LÉGION D'HONNEUR, 75007 PARIS.

SCEAUX/THÉÂTRE

PHILIPPE TORRETON PREND LE POUVOIR

Créée du 2 au 6 novembre à Bonlieu (Scène nationale d'Annecy), la pièce fameuse de Bertolt Brecht, *La résistible ascension d'Arturo Ui*, sera présentée aux Gêmeaux, à Sceaux, avec Philippe Torreon dans le rôle-titre, Dominique Pitoiset signant la mise en scène ainsi que la scénographie. On sait qu'à l'origine il s'agit d'une formidable satire sur la prise de pouvoir par Hitler (Ui) et son gang. Dominique Pitoiset dit ceci : « Surtout, ne pas mettre l'intrigue à distance de notre époque en réduisant le propos à une simple dénonciation de l'hitlérisme. C'est plutôt mettre ses pas dans ceux de Brecht et s'attacher à distinguer non seulement Hitler derrière Ui, mais surtout, derrière Hitler, les mécanismes qui rendent possible – y compris aujourd'hui – une telle prise de pouvoir. Il est trop facile de se rassurer en jouant à situer le fascisme derrière nous, quand il menace d'être devant, voire sous notre nez. »

• DU 10 AU 27 NOVEMBRE, SALLE LES GÊMEAUX,
49, AVENUE GEORGES-CLEMENCEAU, 92330 SCEAUX,
TÉL. RÉS. : 01 46 61 36 67.

SORTIES FILMS

L'Odyssée

JÉRÔME SALLE (FRANCE)

Lambert Wilson a dû se faire la tête du commandant Cousteau pour ce « biopic », comme on dit, qui suit scrupuleusement les principales étapes de l'existence de l'homme de la *Calypso*, sans en faire un petit saint, ce qu'il n'était pas.

Juste la fin du monde

XAVIER DOLAN (FRANCE)

Louis (Gaspard Ulliel), écrivain au succès naissant, revient dans sa famille, après douze ans d'absence, pour révéler aux siens sa mort prochaine à cause du sida. Finalement, il n'en dit mot. Et la famille s'entredéchire de plus belle à la faveur de sa visite. D'après la pièce magnifique de Jean-Luc Lagarce, à forte teneur autobiographique, avec une distribution de choix : Nathalie Baye, Léa Seydoux, Marion Cotillard, Vincent Cassel.

Jeunesse

JULIEN SAMANI (FRANCE)

D'après une nouvelle de Joseph Conrad, ce film dont l'action a lieu sur un rafiot dangereusement rouillé ne manque pas de sel métaphysique, comme il est de mise avec une histoire où l'on voit Zico (20 ans), qui rêve d'aventures, embarquer au Havre et découvrir, une fois à bord, que l'enfer c'est les autres.

LYON/ICÔNES URBAINES QUAND L'ART FAIT LE MUR DANS LE MONDE ENTIER

D'Argentine, de Belgique, de France et de la Réunion, d'Israël, d'Australie, du Mexique, de Chine, d'Ukraine et du Pérou, sont originaires les artistes de rue dont les œuvres sont exposées au Musée d'art contemporain (Mac) de Lyon, à l'initiative de son directeur, Thierry Raspail, en collaboration avec Julien Malland et Hervé Perdriolle, orfèvres en la matière. Le titre de la manifestation, « Wall Drawing », est traduit par « Icônes urbaines ». « *L'art contemporain, nous dit-on, avait inventé le "Wall Drawing" – dessin directement exécuté sur le mur – le "Street Art" a créé l'icône urbaine. Alors nous avons pris les deux et avons choisi les icônes qui, plongeant dans l'histoire, s'attachaient aux "traditions" et au local/global mélangés.* » Du 20 au 31 septembre, les artistes ont travaillé sur des murs à l'extérieur du musée, lequel, depuis, accueille leurs œuvres en ses murs.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 15 JANVIER 2017, MUSÉE D'ART CONTEMPORAIN, CITÉ INTERNATIONALE, 81, QUAI CHARLES-DE-GAULLE, 69 006 LYON, <WWW.MAC-LYON.COM>.



Vue de l'exposition Wall Drawings – Icônes urbaines. Œuvre de Kid Créol & Boogie.

BLAISE ADILON

Oggetto banale,
Alessandro Mendini, 1980
(acier peint), salon de Gascq, Cnap.

BORDEAUX/DESIGN TERRITOIRES IMAGINAIRES

Au musée des Arts décoratifs et du Design de Bordeaux, sous le titre « Houselife », se tient l'exposition de la collection design du Centre national des arts plastiques (Cnap), qui propose à la vue plus de trois cents objets destinés, comme l'affirme l'architecte Andrea Branzi, définissant le design, « à matérialiser une certaine idée de l'univers, une façon de créer un nouveau territoire imaginaire ».

• JUSQU'AU 29 JANVIER 2017, MUSÉE DES ARTS DÉCORATIFS ET DU DESIGN, 39, RUE BOUFFARD, 33000 BORDEAUX, TÉL. RÉ. : 05 56 10 14 05, <ARTDECO.PUBLICS@MAIRIE-BORDEAUX.FR>.



MADO BORDEAUX JEAN-CHRISTOPHE GARCIA

VANNES/OPÉRA L'ITALIENNE DE ROSSINI

Ghislaine Gouby dirige Scènes du Golfe, établissement de coopération culturelle de Vannes et Arradon, voué à une programmation pluridisciplinaire et dont c'est la première saison. Le mardi 29 novembre (à 20 heures), au théâtre Anne de Bretagne, à Vannes, il y aura à l'affiche *L'Italienne à Alger* (1813) de Rossini, sous la baguette de Gildas Pungier, mise en scène d'Eric Chevalier, avec sept solistes, des choristes issus de l'ensemble vocal Mélisme(s) – dont Gildas Pungier est le directeur musical – et onze musiciens de l'Orchestre symphonique de Bretagne. L'œuvre est la onzième du compositeur alors âgé de vingt et un ans ! Une étourdissante virtuosité rythmique, le sens inné du crescendo, des effets d'accélération et de rupture ; on n'est finalement pas très loin de Mozart.

• AU THÉÂTRE ANNE DE BRETAGNE, 56260 VANNES, TÉL. RENS. : 05 56 10 14 05, SCÈNES DU GOLFE, TÉL. : 02 97 01 62 04, <WWW.SCENESDUGOLFE.COM>.

PARIS/DANSE DUPONT SE MET EN PIÈCES

Le danseur et chorégraphe Vincent Dupont, connu pour son travail fortement axé sur le souffle et la voix, a conçu *Mettre en pièce(s)*, qui réunit six interprètes autour de la notion d'engagement, au sens politique, en opposition et en résistance à des dispositifs de pouvoir qui contrôlent et oppressent. Il veut aussi interroger la violence, son bien-fondé ou son rejet, et la perte à consentir pour qui entend agir réellement. Il se demande encore, chemin faisant, pourquoi la danse se fait souvent si discrète, voire absente, de ces préoccupations. Il a donc décidé de se confronter résolument à ces questions à partir du plateau, lequel, en dernière instance, est le foyer vivant de corps en proie à tous les retournements possibles.

• DU 15 AU 19 NOVEMBRE, À 20 H 30, AU THÉÂTRE DES ABBESSES (DÉPEND DU THÉÂTRE DE LA VILLE), TÉL. : 01 42 74 22 77, <THEATREDELAVILLE-PARIS.COM>.

PARIS/EXPOSITION

COMMENT RENÉ MAGRITTE A RÉSOLU TOUS SES « PROBLÈMES »

AU CENTRE POMPIDOU, SOUS LE TITRE « LA TRAHISON DES IMAGES », QUELQUE CENT TABLEAUX, DESSINS ET DOCUMENTS D'ARCHIVES PERMETTENT D'APPRÉHENDER LA DIMENSION PHILOSOPHIQUE D'UN ARTISTE QUI N'A CESSÉ DE S'INTERROGER SUR LES MOTS ET LES CHOSES DANS LA PEINTURE⁽¹⁾.



PHOTOTHÈQUE R. MAGRITTE / BI, ADAGP, PARIS, 2016

La Lampe philosophique, 1936 (huile sur toile, 46 x 55 cm).

Le Centre Pompidou s'attend à enregistrer une fréquentation massive pour l'exposition « Magritte, la trahison des images », tant l'art du peintre belge (1898-1967) a été largement popularisé par la carte postale et pillé dans la publicité, domaine qu'il dut explorer lui-même, à ses débuts, pour des motifs alimentaires. La manifestation, orchestrée par le commissaire Didier Ottinger, s'attache à révéler, sous le masque de l'imagier de mystères, le

philosophe, pinceau en main, qui ne fut qu'un temps bref compagnon du surréalisme avant de s'en éloigner pour résoudre seul ce qu'il nommait des « problèmes ». Fils d'un marchand-tailleur et d'une modiste, Magritte, inscrit à l'Académie des Beaux-Arts de Bruxelles, suit dans ses premières œuvres le modèle impressionniste, puis entame une activité d'affichiste. Ses rencontres avec le peintre Pierre-Louis Flouquet, le poète Pierre Bourgeois ainsi que le pianiste et écrivain E.L.T. Mesens contribuent à lui ouvrir l'esprit, en même temps qu'il découvre

le cubisme et l'orphisme (formes et couleurs y sont utilisées pour leur seule force expressive, indépendamment de toute représentation). De 1922 à 1923, jeune marié, pour subvenir aux besoins du ménage, il est embauché comme dessinateur à l'usine de papiers peints Peters Lacroix, sous la direction de l'artiste Victor Servranckx, avec qui il rédigera un manifeste intitulé *L'art pur, Défense de l'esthétique*, lequel ne sera jamais publié. Une fois quitté cet emploi, il doit réaliser des dessins publicitaires (« travaux imbéciles », dit-il), notamment des affiches pour la maison de couture Norine.

Avec son ami Mesens, il se rapproche du groupe dadaïste, en particulier de Francis Picabia (1879-1953), en qui Robert Desnos voyait « un assassin génial » dans le domaine des beaux-arts. Ils publient ensemble les revues *Période*, *Œsophage* et *Marie*. Magritte se lie alors avec le poète et biologiste Paul Nougé, qui devient un ami intime, et fréquente assidûment Camille Goemans et Marcel Lecomte, autres poètes.

Des ressorts saturés d'un esprit critique frotté de philosophie

La découverte d'une reproduction du *Chant d'amour* (1914) de Giorgio de Chirico (la sculpture classique d'un visage, un gant, une boule verte et un train en arrière-plan) lui cause un choc et bouleverse sa conception de la peinture. Il renonce à l'esthétique abstraite de ses premières toiles et se lance dans une voie nouvelle. En même temps qu'il s'initie à la poésie et à la littérature surréalistes, il se voue à interroger le monde qui l'entoure et les objets du quotidien. C'est ainsi que

1. Jusqu'au 23 janvier 2017, galerie 2, niveau 6 du Centre Pompidou.



Ceci n'est pas une pipe.

La Trahison des images (ou *Ceci n'est pas une pipe*), 1929 (huile sur toile, 60,33 x 81,12 x 2,54 cm).

Prévert, dans *Soleil de nuit*, pourra écrire que « *la peinture de Magritte, c'est l'évidence même des objets et des êtres et des choses et autres* ».

Le groupe surréaliste belge se forme en 1926. Magritte y côtoie Mesens, Lecomte, Nougé, Goemans et le compositeur André Souris. Le voilà sous contrat avec les galeries bruxelloises le Centaure et P.-G. Van Hecke, tandis qu'il illustre le catalogue de vente du fourreur Samuel. En 1927, il s'installe avec sa femme en France, au Perreux-sur-Marne. Ils fréquentent régulièrement le groupe surréaliste parisien. À l'invitation de Dali, ils passent l'été à Cadaquès, en Espagne, avec Éluard et sa compagne Gala, qui le quittera pour vivre sa vie avec Dali. Dans le dernier numéro de *La Révolution surréaliste*, Magritte publie un texte important, *Les Mots et les Images*. Ses relations ne sont pas faciles avec André Breton, qui reproche au couple Magritte son mode de vie bourgeois. Un soir, une dispute éclate.

Les Magritte rentrent à Bruxelles, y retrouvant les surréalistes du cru et les poètes Louis Scutenaire, Paul Colinet et Marcel Mariën, qui sera en 1979 le premier historien du surréalisme belge. C'est avec sa toile de 1932-1933, *les Affinités électives* (un œuf prisonnier d'une cage), que Magritte coupe définitivement les ponts avec la consigne des surréalistes qui mettent en avant, sur le modèle de Lautréamont dans *Les Chants de Maldoror*, « *la rencontre fortuite sur une table de*

**Des enchantements
cérébraux
magnifiquement
peints, fruits
d'une connaissance
approfondie
des ressorts de la
peinture classique.**



Le Souvenir déterminant, 1942
(huile sur toile, 64,5 x 50 cm).

dissection d'une machine à coudre et d'un parapluie». Il adhère au Parti communiste belge. Désormais, il fera cavalier seul, lui qui dès 1923 écrivait : « *La forme ne m'intéresse pas, je peins des idées* ». L'exposition s'ouvre sur sa toile la plus fameuse, *La Trahison des images* (1929), également appelée *Ceci n'est pas une pipe*, inscription incluse au bas de la figuration léchée d'une impeccable bouffarde. La suite de la visite regorge d'enchantements cérébraux magnifiquement peints, fruits d'une connaissance approfondie des ressorts de la peinture classique, saturés d'un esprit critique constamment frotté de philosophie. Sa correspondance avec Alphonse de Waelhens, premier traducteur en français de Martin Heidegger, et, beaucoup plus tard, celle avec Michel Foucault, après que le peintre a découvert son livre *Les Mots et les Choses*, témoignent à l'envi de sa préoccupation constante de faire de la peinture « *une expression affinée de la pensée* ». Dans les années soixante, il échangera beaucoup de lettres avec le philosophe Chaïm Perelman, qui dotait la rhétorique du statut philosophique que lui déniait Platon.

De ses premiers « tableaux de mots » du milieu des années vingt jusqu'à *La Condition humaine* (1935), subtile allégorie de « *La caverne de Platon* », en passant par *Éloge de la dialectique* (1937) où une fenêtre ouverte permet de découvrir, à l'intérieur, une maison plus ou moins similaire, jusqu'à *La Lampe philosophique*...

STUDIO FOTOGRAFICO CARLO PESSINA, DOMODOSSOLA, AD&P, PARIS 2016

PHOTO THÉÂTRE R. MAGRITTE / BANQUE D'IMAGES, AD&P, PARIS, 2016

... (1934) où le nez du philosophe trempe comme une trompe dans le fourneau de sa pipe, il est clair que Magritte obéit à sa propre raison franchement mûrie dans la culture d'une étrangeté aux soubassements théoriques savamment élaborés. Il est fait grand cas, dans les derniers chapitres de l'exposition, des réflexions de Grecs anciens sur le trompe-l'œil et l'illusion en peinture, quand il arrivait d'après eux que des oiseaux se cassent le nez (ou plutôt le bec) sur des raisins idéalement figurés. De même, Moïse fracassant les tables de Loi devant son peuple en proie à l'idolâtrie des images fut un inspirateur pour celui qu'André Pieyre de Mandiargues s'est plu à joliment définir de la sorte : «*Magritte est un terroriste souriant, dont l'esprit et les pinceaux jouent perpétuellement sur le décalage des objets et des mots qui les nomment, ni plus ni moins que l'œil et les doigts d'un manieur de revolver qui se plairait à tirer à côté du but, dans l'intention de mieux connaître ce but ou de le transformer.*»

L'alchimie secrète puissamment raisonnée de l'art de Magritte

Les motifs récurrents que sont les rideaux, la flamme, les ombres, les mots, les fragments et les collages font allusion à des légendes, à des allégories dans le but commun essentiel d'interroger le statut des images et leur relation au réel ou à la vérité. Chez lui reviennent volontiers des figurations d'oiseaux, de plumes, de chapeaux, de pommes, de bougies. Les titres qu'il donne à ses œuvres (*Les Marches de l'été*, *Le Double secret*, *Le Souvenir déterminant*, *Variante de la tristesse*, *Les Vacances de Hegel*, *Tentative de l'impossible*, *Les*

COLL. CENTRE POMPIDOU, MUSÉE NATIONAL D'ART MODERNE / GEORGES MEGUERTICHIAN



Le Double Secret, 1927 (huile sur toile, 114 x 162 cm).

«L'œil et les doigts d'un manieur de revolver qui se plairait à tirer à côté du but, dans l'intention de mieux connaître ce but ou de le transformer».

— Mandiargues

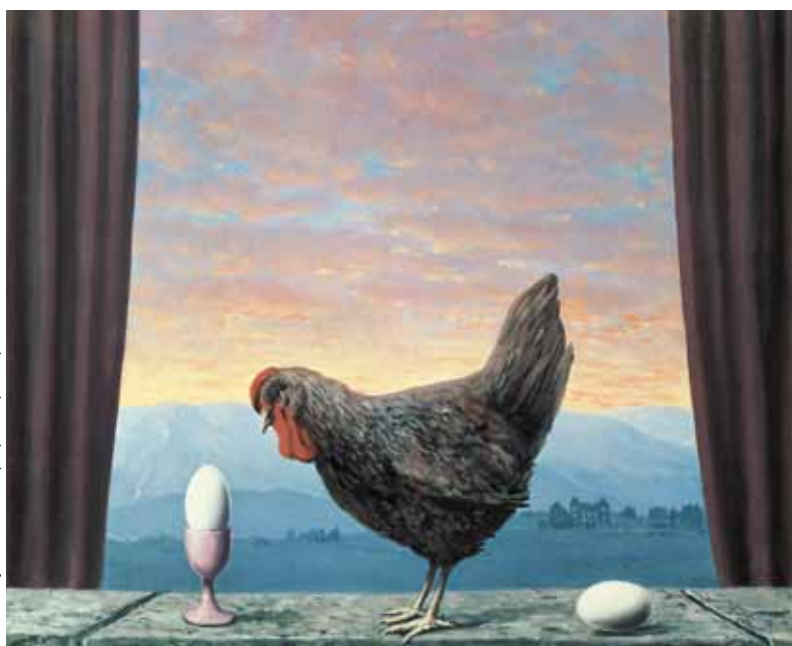
Mémoires d'un saint, *Les Promenades d'Euclide*, etc.) participent grandement à la mise en énigme de la peinture au regard de ce qu'elle représente. Il y va, pour ainsi dire, d'associations d'idées dans un espace réflexif qui confine à une poétique neuve, empreinte d'un matérialisme surprenant. Tantôt rébus insolubles ou presque, tantôt énigmes visuelles ou métaphores concrètes, ses œuvres, prises une par une, demeurent à patiemment déchiffrer. Leur charme, au sens fort, n'en

est que plus troublant. Regardeur, encore un effort pour saisir de cet art l'alchimie secrète puissamment raisonnée !

Il est un volet moins connu de l'évolution de Magritte que propose l'exposition vers la fin. C'est après la guerre, quand, à Paris, à la galerie du Faubourg, il propose un tout nouveau style qu'il nomme «vache» (voir *Le Stropiat* et *La Famine*, tous deux de 1948), qui mettra en rogne les surréalistes par sa crudité colorée et caricaturale. Un texte de Louis Scutenaire, «Les Pieds dans le plat», accentuait l'aspect provocateur de l'exhibition. Magritte, avec cette incursion intempestive, prétendait repasser par Renoir, en prônant une sorte d'énergie solaire, au rebours du surréalisme qu'il considérait à la fin comme un romantisme noir. Ultime pied-de-nez à ses meilleurs ennemis. La même année 1948, il signe *L'Évidence absolue*, chef-d'œuvre figurant la beauté féminine nue en cinq morceaux de haut en bas.

Jean-Pierre LÉONARDINI

PHOTOTHÈQUE R. MAGRITTE / BI, ADAGP, PARIS, 2016



Variante de la tristesse, 1957, (huile sur toile, 50,2 x 60,3 cm).

Tentative de l'impossible, 1928 (huile sur toile, 116 x 81 cm).



PHOTOTHÈQUE R. MAGRITTE / BANQUE D'IMAGES, ADAGP, PARIS, 2016

Sonates

André HOFMANN

On dit souvent que le violoncelle est l'instrument de l'orchestre qui se rapproche le plus près de la voix humaine, question de timbre, de vibrato, de rondeur, de souplesse, de couleurs... C'est exactement le sentiment que donne le jeu de Jean-Guihen Queyras, dans ce nouvel enregistrement de l'ensemble des cinq *Sonates pour violoncelle et piano* de Beethoven. Il sait faire chanter son instrument, le faire chuchoter, lui imprimer des sursauts énergiques, l'intérioriser... A ses côtés, le pianiste Alexander Melnikov assure un jeu d'une précision et d'une clarté magnifiques. Ensemble, ils font parler Beethoven, en offrant un parcours allant du style brillant de la jeunesse, proche de Haydn et de Mozart (1796), jusqu'aux pages expressives et romantiques de la maturité (1815). Un Beethoven intime, non pas le Beethoven des grandes symphonies, mais le Beethoven de la musique de chambre, qui aimait se mettre au piano pour lui confier ses pensées. Et c'est l'occasion de rappeler l'excellent enregistrement du *Trio avec piano n° 7 opus 97* (aussi appelé *Trio à l'Archiduc*) couplé avec le *Trio n° 2 opus 70*, de Beethoven, toujours par Jean-Guihen Queyras et Alexander Melnikov avec la précieuse Isabelle Faust au violon. C'est dans le Trio Archiduc que Beethoven, déjà atteint par la surdité, parut pour la dernière fois en public en 1811.

• 2 CD, HARMONIA MUNDI, 23 €.

LA CALLAS

Toujours...

Parmi les coffrets exceptionnels, figure en bonne place l'édition en 69 CD (!) de l'ensemble des enregistrements en studio de La Callas pour les firmes Emi, Columbia et l'italienne Cetra, remasterisés et enfin de bonne qualité par rapport aux éditions de promotion courante. Une somme musicale de celle qui restera l'icône du chant classique du XX^e siècle. En effet, La Callas avait un je-ne-sais-quoi de plus troublant que toutes ses consœurs, un timbre plus touchant, une fragilité, une véhémence... Bref, la touche du génie posée sur l'exception d'une voix et d'un tempérament ! L'édition figure parmi les meilleures ventes, malgré son prix qui n'a rien de la légèreté d'une voix de soprano : 199 euros. Pour information, c'est tout juste un peu plus que le prix (exorbitant) d'une place de catégorie A à l'Opéra Bastille (parterre ou premier balcon, loin de la scène : 180 euros) ! Warner classics, enregistrements de 1949 à 1969, édition avec album de 136 pages et livrets des opéras en CD-Rom. Et pour les amoureux de la *Carmen* de Bizet, signalons la parution de l'opéra enregistré par La Callas aux côtés de Nicolai Gedda, le grand ténor suédois, Andréa Guiot (Michaëla) et Robert Massard (excellent Escamillo), enregistré dans la production de l'Opéra Garnier sous la direction de Georges Prêtre en 1964. L'enregistrement – nostalgie et collection obligent – paraît en disque vinyle 33 tours.

• 69 CD, PARLOPHONE, 199 € ENVIRON.

NIJINSKI

Au Théâtre national de Chaillot (1, place du Trocadéro, 75116 Paris, tél. res. : 01 53 65 30 00, <www.theatre-chaillot.fr>), du 3 au 24 novembre, Clément Hervieu-Léger (Comédie-Française) et Jean-Christophe Guerri (Opéra de Paris) joueront dans *Vaslav Nijinski*, spectacle de Brigitte Lefèvre et Daniel San Pedro, d'après *Les Cahiers de Nijinski*, où le célèbre danseur, à l'hiver 1918, nota fiévreusement ses impressions à l'approche de la folie.

HIRATA

Au théâtre de Gennevilliers (centre dramatique national de création contemporaine, 41, avenue des grésillons, 92230 Gennevilliers, tél. res. : 01 41 32 26 26), l'auteur et metteur en scène japonais Oriza Hirata présentera deux de ses œuvres, *Gens de Séoul 1909* (du 8 au 10 novembre) et *Gens de Séoul 1919* (du 12 au 14 novembre).

BALASKO

Au théâtre des Bouffes du Nord (37 bis, boulevard de la Chapelle, 75010 Paris, tél. res. : 01 46 07 34 50), du 7 au 31 décembre, Josiane Balasko interprétera, sous la direction d'Hélène Fillières, le monologue de *La Femme rompue*, texte de Simone de Beauvoir.

bouteilles

Marcillac

Domaine Matha

Les Aveyronnais, plus nombreux aujourd'hui à Paris que dans leur département d'origine, avaient de bonnes raisons d'afficher « *Bois et charbons, vins et liqueurs* » sur la façade de leurs estaminets. Ces bournats venaient d'un département de vieille tradition viticole. La vigne s'y était en effet développée sur les terres des abbayes fondées au Moyen Âge. Entraygues, Estaing, Côtes-de-Millau, ces appellations, après une période difficile, renaissent aujourd'hui. C'est aussi le cas de l'AOC Marcillac. À mi-chemin entre Conques et Rodez, le vignoble déroule ses 200 hectares agrippés aux pentes des coteaux et aux murets de pierre sèche sur les terrasses de l'Aveyron. Dans un vallon exposé plein sud, quelques vignerons décidèrent au début des années 60 de ressusciter le vignoble implanté par les moines au IX^e siècle pour y cultiver le mansois (ou fer servadou), cépage traditionnel de la région, proche des formes sauvages de la vigne, produisant des vins rouges aux fines tonalités épicées de cassis, compagnons irremplaçables de la riche cuisine aveyronnaise. Le domaine Matha à Bruéjols est un bel exemple de cette réussite. Treize hectares plantés de fer servadou uniquement, conduite manuelle du vignoble, mesures prophylactiques soignées évitant les interventions œnologiques outrancières. Typicité du cépage et expression du millésime se retrouvent dans chaque bouteille. Un blanc, un rosé et deux rouges vous sont proposés pour des usages différents mais tous d'excellente qualité : le blanc original et vif, le rosé légèrement coloré issu de saignées trouveront naturellement leur place, l'été, de même que le premier rouge gouléant et fruité (6,90 €). La cuvée Pèirafi, issue des plus vieilles parcelles du domaine, incarne le mieux l'authenticité du mansois. Élevé 18 mois en vieux foudres de chêne, ce vin, après décantation, accompagnera alors une belle viande rouge d'Aubrac ou un gigot d'agneau des Causses. Millésimes 2009 et 2010 disponibles (9,80 € la bouteille). ◀

Domaine Matha
12330 Bruéjols
05 65 72 63 29

Georges SULIAC

ETHNOGRAPHIQUE
La touche française

LA FRANCE
DEVIENDRAIT-ELLE
LA PATRIE DU POLAR
ETHNOGRAPHIQUE ?
APRÈS L'AUSTRALIE
D'ARTHUR UPFIELD
ET LES RÉSERVES
DES INDIENS
NAVAJOS DE TONY
HILLERMAN,
ON SE PASSIONNE
AUJOURD'HUI POUR
LES TERRITOIRES
RACONTÉS PAR TROIS
TALENTUEUSES
PLUMES
FRANÇAISES.



Ces trois romanciers, Ian Manook, Colin Niel et Olivier Truc, plébiscités à la fois par le public et par les critiques, ont reçu ces dernières années de nombreux prix et distinctions. Et ça continue. Début octobre, Colin Niel (voir *Options* n° 616) reçoit le prix du salon de Villeneuve-lès-Avignon pour son roman *Obia*, troisième opus d'une série consacrée au capitaine Anato, un policier guyanais. À la même date, Olivier Truc publie *La Montagne rouge*, troisième enquête de Klemet Nango et Nina Nansen. Tous deux appartiennent à la police des rennes, en Laponie, et ils ont déjà fait équipe dans *Le Dernier Lapon* (*Options* n° 585) et *Le détroit du loup*. Lauréat en 2013 du prix des lecteurs de Quais du polar (festival lyonnais) et du prix Mystère de la critique, Olivier Truc a reçu 22 autres prix. C'est dire la qualité de ses ouvrages.

Le troisième et dernier membre de cette fine équipe d'ethnographes de papier, Ian Manook, nous raconte la Mongolie. Début octobre, il a publié *La Mort nomade*. On y retrouve le protagoniste d'une passionnante trilogie commencée avec *Yeruldelgger* (voir *Options* n°s 595 et 596) et poursuivie par *Les Temps sauvages*.

Dans ce troisième volet, nous retrouvons le commissaire mongol Yeruldelgger, de la police d'Oulan Bator, une ville parmi les plus polluées du monde. Cet homme courageux, incorruptible, alors que son pays est gangrené par la corruption, a été élevé par les moines Shaolin. Aussi ce bel esprit reste partagé entre la modernité et le respect des traditions mongoles. C'est d'ailleurs pour renouer avec les règles de vie de ses ancêtres que Yeruldelgger a quitté la police, usé par des années de lutte stérile contre le crime et bien décidé à prendre une retraite spirituelle. Il s'isole dans une yourte au milieu du désert de Gobi. Il a besoin de faire un retour sur lui-même, de calmer ses colères et de retrouver les règles de vie enseignées par son maître Shaolin. Ses colères, elles éclatent à l'encontre de tous ceux qui s'emploient à mettre son pays en coupe réglée.

C'est le cas de la Chine, de la Corée du Sud ainsi que d'autres puissances étrangères promptes à toutes les manigances pour se partager le pays. Les multinationales ne sont pas les dernières et, considérant la Mongolie

comme un pays retardataire, cherchent à s'approprier les richesses du sous-sol. Alors qu'il s'apprête à vivre repos et méditation, Yeruldelgger se retrouve de nouveau dans un tourbillon de faits qu'il tente de rejeter avant de se résoudre à mener une enquête. Ce ne sont d'ailleurs pas les crimes qui vont manquer : quatre hommes tués selon une tradition mongole qui remonte à Gengis Khan, un géologue assassiné, deux jeunes filles portées disparues et un charnier mis à jour par un gamin.

Une fois encore, contre son gré, Yeruldelgger va se retrouver au cœur d'une aventure sanglante. Son pays, dont la terre recèle quantité d'or et de cuivre, suscite la convoitise de tous les affairistes, tandis qu'une horde de chercheurs d'or défigurent la nature en creusant des trous énormes un peu partout. Parmi ces vautours, une multinationale qui possède des mines, la Colorado, pratique le meurtre et la corruption pour parvenir à ses fins, ce qui va déclencher de violentes réactions parmi les groupes ultranationalistes mongols.

À la fois thriller et roman noir, *La Mort nomade* débute par des dialogues drôles et de bons mots. Yeruldelgger est pourvu d'une étonnante caravane de femmes libres qui assument leur sexualité en revendiquant « l'amour nomade », qui continue d'être pratiqué, alors qu'à l'inverse les autres traditions mongoles, et singulièrement « la mort nomade », sont balayées par les ambitions économiques des multinationales. On quitte avec regret ce dernier volet d'une trilogie enrichissante et passionnante. ◀

Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

• COLIN NIEL. SÉRIE GUYANAISE :
LES HAMACS DE CARTON (289 PAGES, 19,50 EUROS) ;
CE QUI RESTE EN FORÊT (380 PAGES, 21 EUROS) ;
OBIA (491 PAGES, 23 EUROS).
ÉDITIONS DU ROUERGUE.

• OLIVIER TRUC. SÉRIE LAPONIE :
LE DERNIER LAPON (453 PAGES, 22 EUROS) ;
LE DÉTROIT DU LOUP (410 PAGES, 19 EUROS) ;
LA MONTAGNE ROUGE (499 PAGES, 21 EUROS).
ÉDITIONS MÉTALLÉ NOIR.

• IAN MANOOK. SÉRIE MONGOLIE :
YERULDELGGER (542 PAGES, 22 EUROS) ;
LES TEMPS SAUVAGES (528 PAGES, 22 EUROS) ;
LA MORT NOMADE (430 PAGES, 21,90 EUROS).
ÉDITIONS ALBIN MICHEL.

CERTAINS TITRES ONT ÉTÉ REPRIS EN POCHÉ.

lire les romans

RÉALITÉ

Un revitalisant chaos



AVEC *POLICE*, HUGO BORIS IMMERGE LE LECTEUR À BORD D'UN VÉHICULE QUI FILE VERS ROISSY. À BORD, UN CLANDESTIN MENOTTÉ, ENCADRÉ PAR DEUX OFFICIERS. LES DIGUES DU DEVOIR ET DE LA PROCÉDURE ORDINAIRES NE SUFFISENT PLUS À CONTENIR LEURS DOUTES ET LEUR DÉSARROI CROISSANTS. PREUVE DE LEUR HUMANITÉ.

Serge Joncour aime raconter des histoires d'amour – il suffit pour s'en convaincre de relire son très beau recueil de nouvelles, *Combien de fois je t'aime* – mais il les plante maintenant dans un décor social de plus en plus violent. *Repose-toi sur moi* raconte l'improbable rencontre entre un huissier chargé de recouvrer les dettes des petites gens et une styliste, mère de famille. Ils vivent à Paris, dans le Marais, partagent la même cour d'immeuble envahie par des corbeaux qui vont les rapprocher. Dans une autre vie, Ludovic était agriculteur en Dordogne, marié, sans histoires ; dans une autre vie, Aurore était une cheffe d'entreprise heureuse et épanouie ; aujourd'hui, il est veuf et monté à Paris pour permettre à sa sœur de continuer à vivre sur l'exploitation ; aujourd'hui, elle est au bord de la faillite, victime des agissements d'un associé indélicat, et se sent de plus en plus seule. Comme dans toutes les histoires d'amour, ils devaient seulement se croiser mais jamais se rencontrer : « Cette femme représentait bien tout ce qu'il détestait de Paris, tout ce qu'il rejetait, tout ce qu'il aurait dû fuir, et pourtant elle l'attirait. Tout d'elle l'attirait. » Aurore va s'appuyer sur cet homme rustre, taiseux mais rassurant, pour essayer d'inverser le cours d'une faillite annoncée. L'enchaînement inéluctable des conséquences financières, économiques et juridiques d'une petite entreprise en difficulté ressemble à une tragédie antique. Et quand les dieux sont contre vous, la réaction humaine, démesurée et maladroite, aboutit à la catastrophe finale : Ludovic pense pouvoir aider seul cette femme qui n'est pas de son monde, en jouant de son physique et de son expérience d'huissier, mais il découvrira un monde encore plus violent que celui qu'il côtoie tous les jours, un monde où les coups ne laissent pas de traces mais vous étouffent jusqu'à l'asphyxie. Même la campagne, qui pourrait être un havre de paix, est gangrenée par la violence et la précarité. Entre une mère qui perd la tête, un père autoritaire et un beau-frère qui voit d'un mauvais œil le retour de Ludovic, cette campagne ne protège plus. Même les relations amoureuses, avec les désordres qu'elles provoquent, génèrent de la violence et de l'instabilité. Même dans l'amour, la violence est souveraine : Mathilde et Ludovic instillent dans leurs rapports amoureux la même défiance qui les entoure. *Repose-toi sur moi* est l'histoire d'une inver-

sion des courbes : cet homme fort qui en impose va petit à petit s'abandonner dans les bras de Mathilde et d'une vieille dame impotente qui vit en face de chez lui. Le défi de ces deux êtres est de renouer avec la confiance et l'abandon qui passera par la trahison de l'autre : « Quitter c'est se redonner vie à soi, mais c'est aussi redonner vie à l'autre, quitter c'est redonner vie à plein de gens, c'est pour ça que les hommes en sont incapables, donner la vie est une chose qu'ils ne savent pas faire. » *Repose-toi sur moi*, c'est la jolie histoire d'une quiétude recouvrée au milieu de la fureur sociale.

On peut avancer que *Police* est un roman mort-né. Un roman inspiré par l'actualité des clandestins mais qui, à cause même de cette actualité dérangeante, n'a pas eu l'écho dans la presse auquel il aurait pu prétendre. *Police* fait le récit très prenant de la mission d'une patrouille chargée d'accompagner un clandestin jusqu'à Roissy pour qu'il soit reconduit à la frontière. Virginie, policière, est soudain saisie de remords : elle sait que cet homme assis à ses côtés, menotté, est un condamné à mort en sursis et a envie d'échapper à son devoir. Dans cette voiture, il n'y a que des flics ordinaires qui se doivent d'être rassurants alors qu'ils sont eux-mêmes en plein désarroi, accrochés aux procédures qui les tiennent debout mais chancelants. L'un d'eux n'est ni « plus résistant, ni plus fort, ni plus professionnel que les autres, juste plus détaché », écrit Hugo Boris. *Sur son visage un masque se fige d'année en année. Mais à l'intérieur, l'hémorragie a commencé.* Et de ce découragement va naître une autre forme de courage. L'auteur raconte ce trajet nocturne vers Roissy comme on filme un reportage : à hauteur d'homme, l'écriture embarquée dans cette voiture de police où deux hommes et une femme, épuisés par des missions dangereuses, déstabilisés par un sans-papiers silencieux, vont essayer, sans y croire, de changer le cours des choses. Ils seront vivants quelques heures avant que la vie ne les rattrape. Il y a beaucoup d'humanité dans cette police-là. ▶

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- SERGE JONCOUR, *REPOSE-TOI SUR MOI*, FLAMMARION, 426 PAGES, 21 EUROS.
- HUGO BORIS, *POLICE*, GRASSET, 175 PAGES, 17 EUROS.

VieDeMère

L'égalité professionnelle aux forceps

LANCÉE LE 3 OCTOBRE, LA CAMPAGNE DE L'UGICT CONTRE LE « PLAFOND DE MÈRE » RECUEILLE UN AFFLUX DE TÉMOIGNAGES SUR LE SEXISME PERSISTANT, QUI COMPROMET TOUJOURS NOMBRE D'EMBAUCHES, PROMOTIONS OU CARRIÈRES DE FEMMES. REVENDICATIONS POUR Y REMÉDIER À L'APPUI.

« À plusieurs reprises, je vous ai fait savoir que je n'approuvais pas certains de vos comportements. Vos absences répétées pour raisons familiales affectent votre travail. Ne constatant aucun changement dans votre attitude, je me vois dans l'obligation de vous adresser un avertissement. [...] Je vous prie d'agréer mes respectueuses salutations. Le directeur des ressources humaines. »

Vous êtes une femme, exerçant un certain nombre de responsabilités dans votre activité professionnelle, et vous avez peut-être reçu ce mail le 3 octobre dernier. Même si vous faites le sort d'être irréprochable au travail, vous avez néanmoins eu un moment de doute, la culpabilisation et le sexisme étant tellement inhérents à la culture de l'entreprise et au-delà... Il ne s'agit pourtant que du « teasing » de la campagne lancée par l'Ugict, qui a saisi l'occasion de la semaine de l'égalité professionnelle pour rappeler que cette cause doit être défendue au quotidien. Une campagne qui invite tout d'abord à donner écho sur Twitter* aux remarques et pratiques sexistes dont vous avez été témoins, sur le mode du fameux hash-

tag « #vdm » (« vie de merde »)... Succès immédiat et fulgurant, des centaines de tweets ont déferlé sur le site dès les premiers jours, malheureusement souvent moins drôles que les « vdm » et même franchement atterrants. « Rions » un peu : « Mon patron, à ma deuxième grossesse : vous comptez repeupler la terre?! Lui-même a cinq enfants... » ; « J'annonce ma grossesse, mon patron, pour rire : la prochaine fois, j'embauche une ménopausée! » ; « Retour de congé maternité : c'était bien, les îles? » ; « À mon patron : je me suis pacsée! Lui : j'espère que la prochaine étape dans votre vie sera de prendre un chien! »

Moins « drôles », ces cris du cœur : « T'as trois enfants et tu travailles? Ton mec ne gagne pas sa vie ou quoi? » ; « Je vous laisse encore en Cdd parce que si je vous passe en Cdi vous allez faire un enfant, comme toutes les autres » ; « Je demande à décaler mon horaire d'arrivée au bureau de 10 minutes, réponse : si on doit établir les horaires en fonction des enfants de chacun, on ne bosse plus! » ; « Prends l'avion de 5 heures du mat', t'es maman, tu as l'habitude de ne pas dormir » ; « Si j'avais su que vous aviez un enfant handicapé, je ne vous aurais pas embauchée ». Et en bonus, à l'adresse des hommes « qui en ont », comme diraient certains, pour oser

assumer leur parentalité : « Tu prends tes mercredis pour tes mômes? T'es homo ou quoi? » ; « Tu veux un 80% pour t'occuper de tes enfants? Et ta femme? »...

Bousculer les représentations et mécanismes de discrimination

Ces « réflexions » ne sont qu'un reflet « fleuri » d'une réalité confirmée par des décennies d'enquêtes de tous ordres, qui témoignent que la place des femmes en entreprise n'est jamais acquise, encore moins à des postes hiérarchiques. La position des femmes reste en deçà de ce

JOHN DOWLAND / MAXPPP

* <<http://vdmere.fr>> ; <www.ugict.cgt.fr> ;
Sur le site confédéral, la Commission « Femmes-mixité »,
contact <fem-mixite@cgt.fr> pour vous procurer le guide.



Les femmes sont de plus en plus nombreuses à faire valoir des niveaux d'études, de diplômes et de compétences largement équivalents à ceux des hommes, mais les tensions sur le marché du travail, y compris au niveau des postes qualifiés, ne risquent pas de leur faciliter la vie.

comme dans la fonction publique. Tout le monde a au moins une anecdote sexiste à raconter, l'Ugict a voulu laisser la parole se libérer sur ces railleries et sous-entendus permanents, sur ces pratiques encore considérées comme normales par certains. Et 60 % des entreprises ne respectent pas l'obligation de négocier un accord sur l'égalité professionnelle... Cela nous semblait indispensable de frapper fort pour relancer la dynamique revendicative, faire le point sur les avancées, les lois, les jugements en faveur des femmes, autant de points d'appui pour faire respecter le droit et en gagner d'autres.»

Le site permet de partager les expériences, de prendre connaissance des obligations des entreprises et de s'emparer de l'énorme travail revendicatif déjà accompli pour l'améliorer et le faire valoir. Dans le plan interministériel « *pour parvenir à développer une culture de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail* », qui vient d'être annoncé par Laurence Rossignol, ministre des Droits des femmes, on peut ainsi trouver des échos de ces débats et revendications, même si le texte énonce des axes d'actions et de principes sans jamais donner de moyens pour contraindre ou sanctionner les entreprises. Le Medef vient pourtant de quitter un groupe de travail sur ces questions sous prétexte que les mesures discutées stigmatisaient les employeurs... Qui, en effet, ne se montrent pas emballés par la Rtt (les cadres travaillent en moyenne... 44 heures par semaine), les autorisations d'absence pour tous les parents, le droit à la déconnexion. Certaines entreprises

qu'elle devrait être, et très loin des objectifs d'égalité professionnelle pourtant réitérés par huit dispositifs législatifs... Les femmes sont de plus en plus nombreuses à faire valoir des niveaux d'études, de diplômes et de compétences largement équivalents à ceux des hommes, mais les tensions sur le marché du travail, y compris au niveau des postes qualifiés, ne risquent pas de leur faciliter la vie. « *Beaucoup d'hommes continuent de remettre en cause les compétences des femmes, d'autant plus lorsqu'elles sont en position de leur faire concurrence. À*

niveau de diplôme et de poste égaux, on demandera toujours aux femmes d'en faire plus pour faire leurs preuves », rappelle Clémence Helfter, animatrice du collectif « Egalité femmes-hommes » de l'Ugict. L'arme à laquelle les entreprises ont le plus facilement recours, c'est la maternité potentielle ou réelle, signe que les femmes ne sont biologiquement pas programmées pour se donner corps et âme à l'entreprise : « *40 % des femmes peuvent témoigner d'exemples où la carrière d'une collègue, ou la leur, a été compromise par une maternité, dans le privé*

... commencent cependant à mettre en place des dispositifs tels que le congé paternité à 100 % (Rhodia, Sofaxis, Thales, Eutelsat), la participation aux frais de garde de nuit des enfants en cas de déplacements (La Poste), ou l'interdiction de fixer des réunions en fin d'après-midi (Athmos, Bouygues). Reste de nombreux chantiers, ouverts par le ministère (meilleur partage des responsabilités, meilleur équilibre pour tous entre temps de travail et temps privé, permettant aux hommes comme aux femmes d'exercer leur parentalité) ou par l'Ugict, qui décline sur sept grands chapitres son champ revendicatif, de la lutte contre les stéréotypes et le sexisme – première cause de discrimination en entreprise – aux sanctions réelles contre ces dernières, à l'amélioration de la vie au travail pour tous, ouvrant de nouveaux droits pour exercer sa parentalité: prendre un congé, cela ne veut pas dire se désinvestir...

Pour un exercice partagé de la parentalité

Rien ne se fera sans évolution des mentalités et sans y associer les hommes. Même si certains d'entre eux pensent tirer profit de la situation, ne participent-ils pas à perpétuer leur propre aliénation aux pratiques les plus rétrogrades des entreprises? Le présentisme et la réunionite forcenés, les heures supplémentaires non payées, le travail à la maison, la vie privée et la vie de famille réduites à peau de chagrin: une vdm pour eux aussi! *«Le problème est structurel, rappelle Clémence, les hommes ne peuvent pas laisser les femmes seules face au dilemme "travail ou famille" quand elles assument 80 % encore des charges ménagères, ou quand ils utilisent leur Rtt pour plus de loisirs quand les femmes les consacrent aux enfants...»* Par ailleurs, la Cgt ne s'exclut pas de la société et s'engage aussi dans des remises en questions collectives. Elle travaille à faire plus de place aux femmes, à permettre qu'elles puissent militer et accéder à des responsabilités syndicales. Le 11 octobre, elle organisait une demi-journée de débats et d'ateliers pour réfléchir aux stéréotypes et représentations sexistes ainsi qu'aux moyens de limiter les freins structurels à l'implication des femmes au sein de l'organisation. Des équipes de militants envisagent notamment de se rendre partout où les syndicats les inviteront, pour débattre et présenter le guide réalisé par la commission confédérale femmes-mixité, «Réussir l'égalité femmes-hommes dans la Cgt» (mai 2016). Tout sauf l'immobilisme. ▶

Valérie GÉRAUD



MICHEL HOUET / MAXPPP

Les diplômes n'y changent rien

LES CHIFFRES SONT SANS PITIÉ. TOUTES LES ÉTUDES STATISTIQUES ATTESTENT DU FAIT QUE LA CARRIÈRE DES FEMMES DEMEURE SUBORDONNÉE AU SEXISME.

L'article 2 de la «loi pour l'égalité réelle» votée à l'été 2014 promettait d'imposer l'égalité salariale. Depuis? Rien de neuf dans les entreprises, y compris vis-à-vis des plus diplômées. Une récente étude de la Conférence des grandes écoles* – 173 établissements parmi les plus «cotés» – témoigne d'une féminisation croissante (35 % des étudiants des grandes écoles étaient des étudiantes en 2011, contre 36,8 % en 2016) qui ne se traduit pourtant pas par un accès accru à des postes équivalents à ceux des hommes. Tous les indicateurs sont défavorables aux femmes dès leur sortie d'école, qu'il s'agisse du taux d'emploi, du salaire, du statut ou du type de contrat qu'on leur propose. Un handicap de départ jamais comblé, du fait qu'elles ne se voient pas ouvrir le même déroulement de carrière – toujours le soupçon de maternité par anticipation. Il leur faudrait preuve de preuve de détermination, de compétences et de disponibilité, si elles veulent convaincre leur hiérarchie qu'elles peuvent faire aussi bien qu'un homme... Pour rappel, les hommes cadres perçoivent en moyenne un salaire 21 % supérieur à celui des femmes cadres (l'écart est même de 27 % pour l'ensemble du salariat). Par exemple, 28 % des agents de direction de la fonction publique sont des femmes, alors qu'elles représentent 61 % des agents de catégorie A. Une étude de Sciences Po rappelle aussi que le sexisme latent agit bien avant l'entrée dans la vie professionnelle, influençant les parcours de formation et les choix professionnels des jeunes femmes, qui optent au final pour des filières censées être plus appropriées pour les femmes, mais moins rémunératrices, ce qui rend urgent l'élargissement des champs professionnels réellement proposés aux femmes: elles n'investissent qu'une douzaine de familles de métiers sur les 87 répertoriées par la Dares (Direction des études et statistiques du ministère du Travail). V. G. ▶

* <www.cge.asso.fr> Voir aussi les derniers rapports du Haut Conseil à l'égalité sur l'accès des femmes aux postes de responsabilités, politiques, professionnelles, sociales.

ÉTATS-UNIS AU-DELÀ DE TRUMP VS CLINTON



Comment penser à la fois l'improbable irruption de Bernie Sanders dans les primaires démocrates et celle de Donald Trump, sorte de témoin en colère d'un changement majeur que l'Amérique conservatrice ne peut plus arrêter? La réponse est à découvrir dans ce livre, à travers une vision inattendue des États-Unis. Riche d'une cartographie et d'un ensemble de données statistiques, il témoigne de la naissance d'une autre Amérique, portée par la montée en puissance des minorités et l'ouverture culturelle de la nouvelle génération, celle dite des *millennials*. Jeune, métissée, progressiste, c'est elle qui a élu Obama, qui a obtenu le doublement du salaire minimum dans plusieurs États, qui réclame l'instauration d'un système public de santé et la réduction des inégalités... Une Amérique surprenante. Qui sait, par exemple, qu'il n'y a jamais eu aussi peu d'armes en circulation aux États-Unis? Que le SMIC est passé à 15 dollars de l'heure (environ 13,50 euros) pour 60 millions d'Américains, à Seattle, dans les États de Californie et de New York? Que le shérif du comté de Dallas s'appelle Lupe Valdez, femme, latino-américaine, fille de travailleurs immigrés mexicains, démocrate et lesbienne?

Aux antipodes des raccourcis médiatiques et des clichés souvent pessimistes sur l'Amérique, Christophe Deroubaix, grand reporter qui observe et travaille depuis vingt ans sur les États-Unis, expose les mécanismes d'une mutation en profondeur offrant une vision inattendue des États-Unis et de ses évolutions prochaines.

L'AMÉRIQUE QUI VIENT, Christophe Deroubaix, ÉDITIONS DE L'ATELIER, 15 EUROS.

CIEL LAÏCITÉ, OBJET IDENTIFIÉ



Étonnant paradoxe: alors que les médias en parlent constamment, la laïcité est encore très mal connue! Sujette à des interprétations divergentes, parfois instrumentalisée ou consciemment falsifiée, elle apparaît par moments comme un principe nébuleux, ce qui place les enseignants, les élèves et leurs parents dans une situation difficile. Cherchant à clarifier le débat, un collectif d'enseignants s'est réuni autour de Jean Baubérot, historien et sociologue spécialiste de la laïcité, pour répondre aux questions concrètes du personnel éducatif et des usagers de l'Éducation nationale.

Retraçant avec pédagogie l'histoire de la laïcité et redonnant les grands principes de son application, ce petit manuel offre des clés indispensables pour comprendre la philosophie véritable de cet idéal républicain et propose des solutions pratiques pour l'appliquer sereinement.

Car ce livre est aussi un plaidoyer pour une laïcité apaisée et pour une école publique ouverte, capable d'offrir à tous, quelles que soient leurs origines et leurs convictions, un enseignement de qualité. La laïcité, rappellent les auteurs, ne devrait pas être un instrument de stigmatisation des élèves et un casse-tête pour les professeurs. Au contraire, elle peut, quand elle est bien comprise, apporter des solutions pour une vie collective harmonieuse et respectueuse des convictions de tous.

PETIT MANUEL POUR UNE LAÏCITÉ APAISÉE À L'USAGE DES ENSEIGNANTS, DES ÉLÈVES ET DE LEURS PARENTS, Jean Baubérot, ÉDITIONS LA DÉCOUVERTE, 12 EUROS.

DÉFIS INCONTOURNABLES INÉGALITÉS

Notre civilisation de classes moyennes est à la croisée des chemins. Alors qu'elle définissait le projet des démocraties modernes, elle fait face à des défis majeurs. La recristallisation en masse des inégalités, la mobilité descendante, l'écrasement du pouvoir d'achat des salaires relativement aux prix des biens immobiliers, la paupérisation de cohortes entières de jeunes surdiplômés et la globalisation porteuse d'une montée aux extrêmes de la concurrence, forment ensemble une spirale de déclassement aux effets potentiellement dévastateurs.

Les inégalités de classes et la fracture des générations se renforcent mutuellement: à raison de la dynamique de repatrimonialisation, les écarts au sein des nouvelles générations sont appelés à se radicaliser. Ce sont autant de phénomènes dissimulés sous le voile du déni, qui risquent de réduire à néant l'ambition de laisser à nos enfants un monde meilleur.

LA SPIRALE DU DÉCLASSEMENT, ESSAI SUR LA SOCIÉTÉ DES ILLUSIONS, Louis Chauvel, ÉDITIONS DU SEUIL, 16 EUROS.

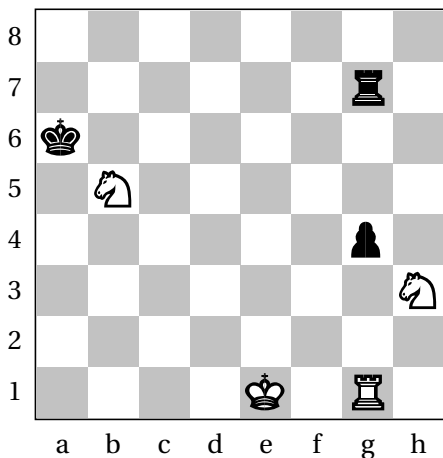
MONDIALISATION PENSER UNE CITOYENNETÉ MONDIALE

Tandis que la démocratie nationale est en crise, le monde devient une dimension de plus en plus concrète de la vie collective. Forts de ce constat, les auteurs de ce nouvel ouvrage collectif, entièrement inédit, s'essayent à imaginer les contours de la citoyenneté mondiale. Depuis les années 1990, la notion de cosmopolitisme est devenue un objet d'analyse privilégié pour la philosophie politique, tandis que les réseaux de solidarité transnationale, les problèmes liés aux risques globaux et le développement des modalités de gouvernance supranationale ont donné une pertinence nouvelle au concept de citoyenneté mondiale. Aujourd'hui, la perspective cosmopolitique ne désigne plus seulement une façon de se représenter en tant qu'individu dans le monde, mais aussi une manière de concevoir la politique au-delà de la sphère nationale. Cet ouvrage analyse cette perspective et certaines de ces critiques.

COSMOPOLITISME ET DÉMOCRATIE, MICHAËL FOESSEL ET LOUIS LOURME, OUVRAGE COLLECTIF, COLL. LA VIE DES IDÉES, ÉDITIONS PUF, 9 EUROS.

Tactique

Étude de V. Khortov, 1974. Les Blancs jouent et gagnent.



Le foulard

Lors des dernières Olympiades d'Échecs, s'est tenue l'assemblée générale de la Fide (Fédération Internationale des Échecs). Elle a récemment rendu public l'ensemble des décisions importantes prises à cette occasion. Entre autres, les Olympiades de 2020 auront lieu à Khanty Mansiysk, en Russie, et l'organisation du championnat du monde féminin en 2017 est attribuée à l'Iran.

Le championnat du monde masculin se dispute tous les deux ans. Après un cycle qui détermine le candidat au titre, ce dernier affronte le champion du monde dans un match de douze parties. Chez

les féminines c'est beaucoup plus compliqué. Une année, un match se joue entre la tenante du titre et la meilleure candidate. L'année suivante, une compétition de min-matchs avec élimination directe réunit 64 joueuses, celle qui remporte la finale est déclarée championne du monde.

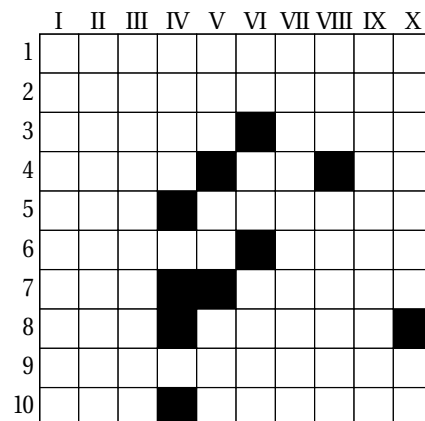
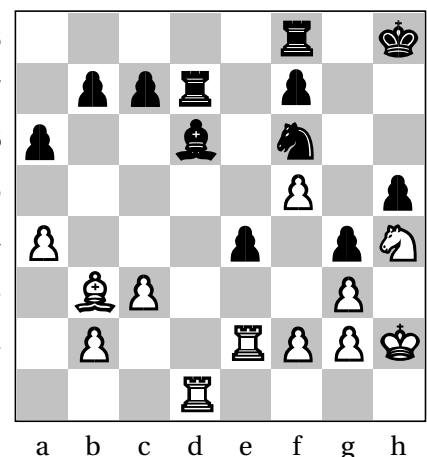
Hou Yifan, la championne du monde en titre, proteste depuis des années auprès de la Fide. La championne chinoise souhaite que le championnat féminin copie le format de celui des hommes. En vain, car la Fide a décidé qu'à nouveau, le prochain titre féminin se disputera en match de deux parties avec 64 participantes.

Le deuxième point important des décisions prises à Bakou fut de donner l'organisation du mondial féminin à Téhéran. Cette attribution à la capitale iranienne est un non-sens et elle a déjà fait des dégâts. Notamment, la championne du monde, la championne des USA et d'autres ont annoncé qu'elles ne joueraient pas. Lors des tournois féminins en Iran, les participantes sont obligées de porter un foulard (hijab). En février 2016, un Grand Prix Fide féminin s'est déroulé en Iran. Toutes les joueuses, peu importe leur religion ou nationalité, ont été forcées de le porter. «*Les hommes ont autorité sur les femmes en vertu de la préférence que dieu leur a accordé sur elles*» est l'un des nombreux passages du Coran qui affirment la supériorité de l'homme sur la femme. Ce foulard est l'un des symboles de la soumission féminine. «*...Les femmes vertueuses sont obéissantes (à leur mari)... Quand à celles dont vous craignez la désobéissance, reléguez-les dans des chambres à part et frappez-les.*» Coran, 4^e sourate, 34^e verset. Nous avons une idée de la place de la Femme dans l'islam du 7^e siècle. Et le voilement des femmes par des théologiens anachroniques qui persistent à adopter les préceptes du livre sacré au 21^e s'explique. Mais sommes-nous obligés de les suivre sur ce terrain? Comment les dirigeants de la Fide peuvent-ils entériner une décision qui, au pire, choque terriblement, au mieux, suscite un immense malaise? A l'heure où j'écris ces lignes, la Fide n'a pas changé d'avis.

Muzychuk Mariya (2563) – Hou Yifan (2667)

Championnat du monde Féminin, (6^e partie), 2016. Partie Italienne.

1.e4 e5 2.Cf3 Cc6 3.Fc4 Fc5 4.0-0 Cf6 5.d3 d6 6.c3 0-0 7.Fg5 h6 8.Fh4 g5 9.Fg3 g4 10.Ch4 Ch5 11.a4 a6 12.Ca3 Dg5 13.Cc2 Fa7 14.Ce3 Ce7 15.d4 Dg7 16.dxe5 dxe5 17.Cef5 Fxf5 18.exf5 Fc5 19.Te1 Cxg3 20.hxg3 Rh8 21.De2 Fd6 22.De4 Tab8 23.Fe2 h5 24.Tad1 Cg8 25.Rh2 Dg5 26.Fc4 Cf6 (les Noirs ont bien consolidé l'aile roi. Leur position est désormais préférable.) 27.De3 Dxe3 28.Txe3 e4 29.Te2 Tbd8 30.Fb3 Td7 (VOIR DIAGRAMME) 31.f3? (31. Fc2) 31...Te8 32.Tde1 Tde7 33.Fc2? (33. Fc4 s'imposait.) 33...exf3! 34.Txe7 Txe7 35.Txe7 f2! 36.Txf7 (36.Fd3 Fxe7+) 36... f1D 37.Cg6+ Rg8 38.Txf6 Fc5 (les Blancs n'ont pas assez d'attaque et ils vont se faire mater.) 0-1



HORIZONTALEMENT

1. Partis si pan! – 2. Est corps rompu. – 3. Présente un défaut d'élocution. Petite commune du Texas. – 4. Le pognon des ados. L'une des quatre communes à points. Nana phonétique. – 5. Amorce une ovation. Ingrédient d'une soupe délicieuse. – 6. Siffleur jaune (inv.). Beau bois. – 7. Cours asiatique. Qui a de l'énergie à revendre. – 8. A l'entrée d'Elseneur. Danse comme sous Giscard. – 9. Aviateurs en difficulté. – 10. Trois points. Vièles des Balkans.

VERTICALEMENT

I. Ne voient jamais rouge. – II. Ustensile pour un tueur. – III. Faiseur d'histoires. – IV. Semble détester les amendes européennes. – V. Disparue en 1989. Parti hollandais. Au début d'un jugement. – VI. Guide de pointe. Bradype. Fourrure. – VII. Enveloppez d'une coque. – VIII. En réserve aux Etats-Unis. Chien. – IX. Récupérera peut-être sa mise. – X. Cérémonie d'ouverture. Le numéro un aux dés.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

IX. Rempoche. – X. Sepuku. As.
AT. Peau. – VII. Enkystez. – VIII. Ute. Teckel. –
III. Scénariste. – IV. Etre. – V. Rda. PS. Jug. – VI. Té.
Verticallement: I. Daltoniens. – II. Ecouillon. –
nantes). – 10. SNE. Guizas.
Péchu. – 8. Els. Jerke. – 9. Notsuacera (aéro-
PF-5. Ova. Piston. – 6. Niles (serm). Teck. – 7. III.
dentée. – 3. Lorea (orale). Kemp. – 4. Tunc. Aÿ.
Horizontallement: I. Déserteurs. – 2. Acci-

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

1.Cd6Te7+ (après: 1...Td7 2.Ce4Tc7 (2...gxb3? 3.Cc5+)) 2.Rf2Tb6 (2...gxb3 3.Ta1+ Rb6 4.Cc8+)) 3.Ta1+ Rb6 4.Cc4+ Rcs (si: 4... Rb5 5.Cf4 Tb6 6.Ca3+ Rb4 7.Rg3+ 5...Cf4Te4 (5... Tf6 6.Cc5 transpose dans la ligne principale) 6.Ce5Txf4+ (sur: 6...Rd4 7.Cc6+ Rcs 8.Tc1+ Rb6 9.Rg3+)) 7.Re3! (7.Rg3? Te4=) 7...Tf5 (la seule case, sur: 7...Tf6 8.Cd7+), ou: 7...Tf8 8.Cd7+)) 8.Rc4Th5 (après: 8...Tf2 9.Cd3+)) 9.Ta5+ Rb6 (la punition est la même après: 9... Rb4 ou 9...Rd6) 10.Cc4+ (suit de la prise de la Tour en h5.) 1-0

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



MA VIE EN MIEUX, AVEC LE CNAS

Quand les vacances sont moins chères, on part plus longtemps et plus souvent ! Loisirs, famille, logement, grands projets ou coups durs : le CNAS m'accompagne au quotidien, m'apportant l'aide dont j'ai besoin au moment où j'en ai besoin.

cnas.fr



Pour les acteurs du service public local