

au cœur du social

OPTIONS

**GENERAL
ELECTRIC HYDRO**
Pour l'exemple

Page 28

**PATRIMOINE
RÉTROGRADE
OU ÉMANCIPATEUR ?**

Pages 46 à 48

SIGRID OLSSON / MAXPPP

Le statut cadres est-il
obsolète ? Pour le Medef,
ennemi de toutes garanties
collectives, c'est oui.
La Cgt en défend
une conception renouvelée
et solidaire. **Pages 16 à 27**

Statut cadres Une ambition solidaire



**J'ai le pouvoir
de profiter
des meilleurs
tarifs pour
mon assurance
auto.**



Rejoignez
N°1.
le

Ce qui est essentiel pour moi, c'est de prendre la bonne direction pour mon assurance auto.

Avec la Macif, je profite des tarifs du N°1⁽¹⁾ et, en plus, à la souscription de mon contrat, on m'a offert un an d'abonnement télépéage⁽²⁾.
Je suis sûr d'avoir fait le bon choix pour mon assurance auto.

Découvrez tous les avantages du contrat Auto Macif dans l'une de nos agences ou sur macif.fr.



Essentiel pour moi

(1) Tarifs parmi les meilleurs du marché, hors promotions. Macif, 1ère société d'assurance en nombre de contrats auto en France en 2016.

(2) Offre soumise à conditions valable pour toute souscription d'un contrat Auto avant le 31.12.2017 et d'un abonnement Temps Libre Vinci Autoroutes avant le 31.03.2018. Frais de gestion offerts, hors frais de péage et de parking. Détails de l'offre sur macif.fr

Un statut de l'encadrement et de l'expertise !

Au 1^{er} janvier 2019, l'Agirc, la caisse de retraite complémentaire qui assure 54% de la pension des cadres, va disparaître. Deux questions se posent.

La première porte sur les paramètres de fonctionnement du nouveau régime de retraites complémentaires, qui doivent être tranchés dans une négociation menée en catimini et au pas de charge les 8 et 17 novembre. Sous couvert de débat technique, c'est un changement de paradigme que le Medef vise. Il veut passer d'un régime «à prestations définies» – dans lequel les pensions ne pouvaient pas varier à la baisse – à un régime «à cotisations définies», où les recettes ne pouvant pas augmenter, la variable est le montant des pensions.

Le travail de la Cgt et de son Ugict a permis de sortir cette négociation de l'opacité et de mettre en avant des propositions simples et concrètes : sécuriser les droits à retraite (interdire la baisse des pensions déjà liquidées et garantir le maintien du niveau de vie) et dégager de nouvelles ressources.

La deuxième question est celle du statut cadre, aujourd'hui marqué notamment par l'affiliation à l'Agirc. Nous exigeons donc l'ouverture d'une négociation pour maintenir et rénover ce statut. Un statut défini au niveau national et pour toutes les professions, pour protéger les cadres de l'arbitraire patronal ; et un statut au périmètre large, couvrant l'ensemble des cadres et des experts, alors que le Medef veut le limiter aux cadres encadrants.

L'enjeu est que ce statut arrime l'encadrement au salariat en garantissant, grâce au système de protection sociale, un maintien du niveau de vie. Il s'agit aussi d'aller plus loin que l'actuel statut cadre et d'associer des droits à cette reconnaissance pour garantir le plein exercice du professionnalisme. Être professionnellement engagé et socialement responsable nécessite d'associer la responsabilité professionnelle à des droits pour pouvoir, sans sanction, refuser des directives contraires à l'éthique professionnelle, et porter des alternatives en disposant d'une vraie maîtrise du contenu et du sens de son travail. L'enjeu est également d'assurer le paiement de la qualification, le déroulement de carrière et l'égalité professionnelle, sujet capital quand on sait que les salarié.es n'ont jamais été aussi qualifié.es... ni aussi déclassé.es. Alors que 15 000 scientifiques alertent sur l'état de notre planète, il y a urgence à adosser la responsabilité professionnelle à l'intérêt général. Avoir enfin les moyens de peser sur les finalités de l'entreprise pour les réorienter et répondre aux enjeux environnementaux et sociaux, tel est l'objectif de la nouvelle définition de l'entreprise et du management proposée par l'Ugict.



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

6 À propos Au fil de l'actualité

mouvement

7 Ordonnances
Une mobilisation de temps long8 Ehpad
À bout de souffleEnseignement supérieur
Inévitable sélection ?9 Travail détaché
Une harmonisation incomplèteGlyphosate
L'Europe à l'épreuveLibertés
Sanctions de syndicalistes10 Paradise Papers
350 milliards à l'ombre

MAXPPP

12 Climat
La ligne rouge est passée
Entretien avec Jean Jouzel14 Sécurité sociale
Les besoins oubliés des populations15 Allemagne
Vers les 28 heures ?Europe syndicale
Les salariés de Korian s'organisentTurquie
Appel sur l'étiquette

ENCARTS CENTRAUX

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

WWW.CONGRESUGICT.FR

STATUT CADRE
Une ambition solidaire

ALEXANDRE MARCHI / MAXPPP

Pages 16 à 27 Aux dires des employeurs, le statut cadre serait devenu obsolète. Trop rigide, trop enraciné dans ces vieilles lunes que seraient la qualification, l'expérience, les diplômes. Adieu, garanties collectives et bonjour les carrières sous arbitraire !

Pour l'Ugict-Cgt il s'agit de porter une dimension revendicative, orientée vers la construction d'un socle commun de garanties transverses permettant aux Ictam d'exercer leurs responsabilités sociales et économiques.

Ce dossier devra répondre aux aspirations nouvelles, élargir les prérogatives démocratiques et leurs garanties, notamment pour toutes celles et ceux qui vivent des contrats atypiques de travail : auto-entrepreneurs, portage salarial, travailleurs des plateformes...

BULLETIN D'ABONNEMENT

● Options (mensuel, 10 numéros par an):

Edition générale 32 €

Edition avec encart professionnel 39 €

● Tarif spécial accueil nouvel abonné (6 numéros) 12 €

● Retraités, étudiants, privés d'emploi 25 €

● Joindre le règlement à l'ordre d'Options

263, rue de Paris – Case 431 – 93516 Montreuil Cedex

Tél.: 01 55 82 83 60 – Fax: 01 55 82 83 33

Courriel: <options@ugict.cgt.fr>

NOM

PRÉNOM

BRANCHE PROFESSIONNELLE

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

COURRIEL



LISA MARCELIA / MAXPPP

28 Transition énergétique

General Electric Hydro, pour l'exemple

29 Conflit L'alchimie d'un mouvement

30 Déserts médicaux Grosse pénurie, petits remèdes

31 Génération 2013 Plus diplômée mais plus précaire



32 Congrès Ugict

Questions pour mieux connaître, pour mieux agir

34 Bloc-notes

Ugict: agenda et rendez-vous

droits

35 Fonction publique

Recrutement de précaires en catégories A ou B

36 Ordonnances

Des Cdd plus précaires

38 Paris

Photographies Irving Penn: l'as du portrait aurait cent ans

39 Limoges/exposition Les croisements savamment délibérés de Sarah Tritz

40 Exposition

André Derain: l'inventeur sort de l'ombre



COLLECTION PARTICULIÈRE/ADAGP, PARIS 2017

platines

43 Frédéric Chopin Des nocturnes aux doigts de Say

Alessandro Stradella Dramatique à la scène comme à la ville

bouteilles

43 Vendanges 2017: petite récolte de qualité

lire

44 Les polars Bas les masques: de Venise à Villeurbanne

45 Les romans Face à la mort: une leçon de dignité

46 Patrimoine

Rétrograde ou émancipateur ?



PASCAL BONNIERE / MAXPPP

48 Quand l'objectif prend parti

sélection

49 Les livres du mois

grilles

50 Échecs et mots croisés

à propos

Lorsque la colère déborde

Avec l'affaire Weinstein, c'est une vieille et puissante digue qui a cédé : celle du déni. La rupture met en lumière une sexualité machiste ordinaire, aux appétits féroces. Surtout, elle révèle à quel point cette expression obsessionnelle d'une volonté de domination a pu être parfaitement tolérée par les pairs, l'entourage professionnel, dans une société apparemment acquise aux valeurs d'égalité, de respect, de féminisme. Quoi en effet de plus « inclusif », de plus « bienveillant », de plus « friendly » que le petit et puissant monde d'Hollywood, classé libéral et de gauche selon les normes politiques nord-américaines ? L'ampleur mondiale qu'a prise la dénonciation du harcèlement par les femmes qui en ont été la cible dévoile la véritable dimension du phénomène de violence à l'œuvre dans les rapports entre les femmes et les hommes. Au fil des déclarations et affaires successives, il devient patent qu'aucun pays n'a le monopole en la matière, et qu'aucun milieu professionnel, associatif, religieux ou militant n'en est exempt. D'évidence, le prédateur à bonne conscience est une espèce que ne menace aucune disparition.

Cette santé insolente rend d'autant plus courageuses et estimables celles qui ont osé braver l'étouffoir du silence. Elle rend d'autant plus indispensable une construction politique, au sens plein du terme, qui dénaturalise les rapports sexuels pour les inscrire, sans restriction aucune, dans une construction de droit. Surtout, elle incite à développer l'action présente dans le long terme. Détacher les hommes des modèles d'une virilité agressive qui les domine encore largement ; substituer, à une dynamique de confrontation des sexes, une culture de libération parce que d'égalité ; dépasser les stéréotypes et leur cortège de discriminations, notamment sexuelles mais pas que : c'est un travail de longue haleine. Dénonciation et répression y sont d'évidence indispensables. Pour autant, ni l'une ni l'autre ne sauraient y suffire. La loi, ici, doit se combiner à l'éducation de la petite enfance certes, mais aussi du respect des droits et de la dignité des personnes. La société – autrement dit, chacune et chacun, avec les responsabilités qui sont les siennes – doit enfin veiller à ce que chaque pouvoir sache qu'il a en face de lui un contre-pouvoir garant des droits et de l'intégrité



FABRIEN COTTEAU / MAXPPP

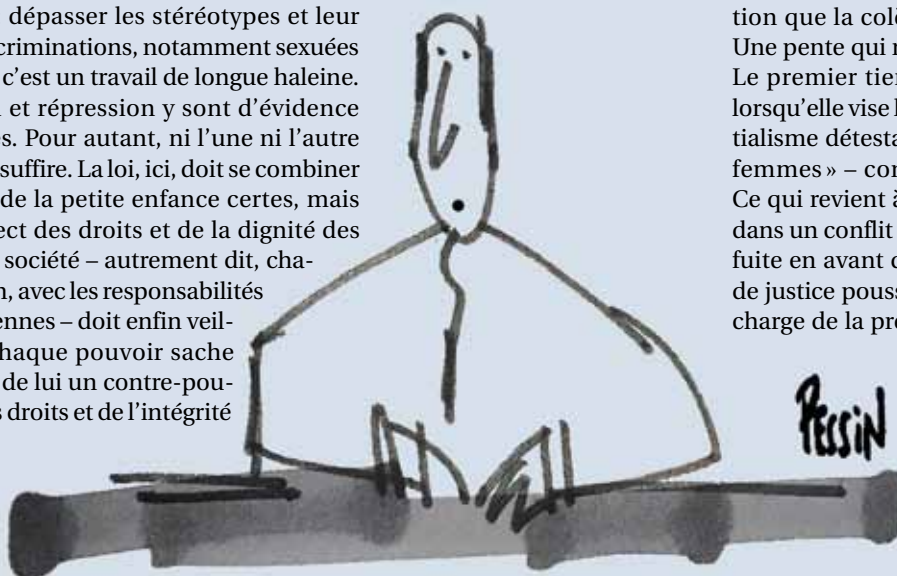
de chaque personne. C'est malheureusement là, exactement là, que la dynamique de dévoilement, globalement positive, trouve son point d'épuisement.

Suivre la plus forte pente ?

Lorsqu'une digue cède, que les rives sont submergées, les eaux libérées balayent ce qui se trouve sur leur passage, sans faire dans la dentelle. Ce débordement s'écoule ensuite en suivant naturellement la plus forte pente, puis finit par trouver son point d'équilibre, amorçant ainsi le retour du flot à l'ordre antérieur en réintégrant sa place initiale. Il en va – un peu – de même dans le domaine social et politique. Les révolutions, révoltes et émeutes, lorsqu'elles éclatent, font entendre leur puissance et leur colère, au prix parfois d'actes n'ayant pas forcément de rapport avec ce qui a permis leur émergence.

L'impact médiatique et populaire de « Balance ton porc » et autres « Me too » est assimilable à ce phénomène de débordement. Spectaculaire, puissant, sans autre direction que la colère qui, ici, fait office de pente. Une pente qui n'est pas sans multiples dangers. Le premier tient au fait que la dénonciation, lorsqu'elle vise la cantonade, alimente un essentialisme détestable, dresse une catégorie – « les femmes » – contre une autre : « les hommes ». Ce qui revient à enfermer les unes et les autres dans un conflit sans issue. Le second tient à une fuite en avant dans le répressif. Lorsque la soif de justice pousse à exiger le renversement de la charge de la preuve, que l'accusation de harcè-

JE PROPOSE UN MORATOIRE
SUR LE HARCELEMENT SEXUEL



lement seule fasse preuve, que tel ou tel crime ne connaisse plus de prescription, elle prépare de sérieuses gueules de bois judiciaires à l'opinion publique. Surtout lorsque celle-ci semble déjà s'accommoder d'accrocs dangereux aux garanties du citoyen.

Le troisième de ces dangers, c'est son instrumentalisation. Les agressions dénoncées doivent être qualifiées, jugées, et leurs auteurs justement sanctionnés. Mais il faut repousser la stratégie de l'amalgame avec la même vigueur que celle de l'essentialisation. Le comportement allégué d'un prédicateur musulman ne juge pas plus l'islam que l'agression d'un élu ne disqualifierait son parti ou que la pédophilie d'un prêtre ne condamnerait son Église ou sa confession. S'inscrire dans cette logique c'est faire le mauvais choix entre travail de justice et chasse aux sorcières.

La justice, à l'entreprise aussi

Comme tout ce qui touche aux rapports entre les êtres, la question de la domination ne se ramène pas aux structures classiques du prestige, du pouvoir et de la hiérarchie. Le harceleur peut être un collègue de travail et non un employeur ; un complice de militant et non un adversaire déclaré de telle ou telle cause... Mais penser qu'il n'y aurait pas de lien entre la puissance sociale et la violence sexuelle serait erroné. De ce point de vue, le travail salarié, le monde de l'entreprise, ont une longue histoire d'abus de tous ordres, y compris sexuels, grèves à l'appui. Le rappeler, c'est dire les responsabilités du mouvement syndical, celles des employeurs et celles des pouvoirs publics. Car la déploration et la colère ne sont rien là où les actes manquent.

En l'espèce, de quoi ont donc besoin les femmes ? De savoir et de sentir leurs droits affirmés, confortés, respectés. Et les hommes ? De savoir et de sentir que les limites du droit sont posées et qu'il n'est pas dégradant de les respecter, au contraire. Les unes et les autres ont besoin de savoir, de sentir, que le collectif les soutient, qu'il a les moyens de garantir leurs droits et leur intégrité. De ce point de vue, tout ce qui rapproche le justiciable de la justice, tout ce qui permet d'avoir à proximité une écoute solidaire va dans le bon sens. Dans l'entreprise, cela s'appelle – cela s'appelait – délégués du personnel, comités d'hygiène et de sécurité. On sait que les employeurs, les pouvoirs publics et l'actuelle majorité parlementaire ont jugé que tout cela était, ma foi, bien trop compliqué. On sait moins que le gouvernement français traîne des pieds au Bureau international du travail et retarde l'adoption d'un texte sur la violence au travail. Allez vous étonner ensuite que des femmes hésitent et que des hommes doutent... Au regard de l'ébullition médiatique actuelle, ces enjeux du collectif et de la loi, loin d'être minces, sont concrets, opérationnels. Même s'ils ne font pas panacée, ils peuvent faire la différence. ◀

Pierre TARTAKOWSKY

ORDONNANCES UNE MOBILISATION DE TEMPS LONG

POUR LA QUATRIÈME FOIS, LE SYNDICALISME A MANIFESTÉ CONTRE LES ORDONNANCES MACRON, DANS 172 VILLES, À L'APPEL DE SEPT ORGANISATIONS ENSEMBLE POUR LA PREMIÈRE FOIS.



AURÉLIE MORISSARD / MAXPPP

Il y a de la myopie dans l'air ! Certes, le nombre de manifestants de ce quatrième round était moins élevé que lors des manifestations précédentes. Certes, la Cfdt n'a pas manifesté aux côtés de la Cgt, de Solidaires, de la Fsu et des organisations de jeunesse Unl, Fidl, Unef. Certes. La question que devrait se poser n'importe quel commentateur est la suivante : faut-il en rester à ce niveau d'information ? Sauf erreur, c'est la première fois depuis 1995 que l'on enregistre un tel rythme de manifestations, un rythme qui traduit à tout le moins une sérieuse détermination. C'est également la première fois qu'en un temps record on voit le secrétaire général d'une confédération changer de pied pour rejoindre les rangs des manifestants. Enfin, il n'est pas négligeable qu'une autre confédération, hostile aux manifestations, tienne à se démarquer des projets gouvernementaux et à mettre en avant sa profonde déception.

C'est dire que la situation sociale est à la fois plus tendue et plus instable que les résumés dont nous avons été abreuvés. En un mot : ouverte. Dans un contexte national normal, autrement dit où le dialogue social serait respecté au lieu d'être enseveli sous les chrysanthèmes présidentiels, les observateurs s'inquiéteraient de l'avenir et annonceraient du conflit là où ils ne distinguent que faiblesse. Ils établiraient un lien, ou tenteraient de le comprendre, entre la ténacité des manifestants, les redistributions en cours et l'objet même de leur dénonciation. La politique fiscale du gouvernement, les choix opérés en faveur des plus fortunés, confèrent un vaste arrière-plan de légitimité à ces mobilisations, d'autant que l'opinion publique reste majoritairement persuadée que la flexibilité accrue n'améliorera en aucune façon la santé du marché du travail. En quelques mois, le gouvernement aura ainsi mis bas le masque tant sur la nature profonde de ses orientations que sur la modernité sociale dont il se targuait. On rétorquera que la loi est passée. Reste à voir jusqu'à quel point les ordonnances vont marquer la vie réelle des entreprises, résister au temps long de la conflictualité sociale. Au vu de leur popularité, disons que ce n'est pas gagné. ◀

Louis SALLAY

EHPAD À BOUT DE SOUFFLE



ALEXANDRE MARCHI / MAXPPP

Dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), les semaines se suivent et se ressemblent. Après la grande grève des Opalines à Foucherans (Jura) qui, au printemps dernier, avait duré cent dix-sept jours, la mobilisation des personnels des maisons de retraite médicalisées ne faiblit pas. Accueillir des personnes de plus en plus fragiles, physiquement et psychologiquement, avec de moins en moins de moyens, n'est pas tenable. Ces dernières années, l'âge moyen d'entrée en maison de retraite n'a cessé de reculer. Il est aujourd'hui de 85 ans, sans que les besoins en personnel aient suivi. «Alors que le Plan solidarité grand âge, en 2006, préconisait le ratio d'un salarié, tous métiers confondus, pour un résident à l'horizon 2012, le ratio d'encadrement est actuellement de 0,55», rappelaient tout dernièrement la Cgt-Santé et action sociale et Fo-Services publics et santé dans un tract commun.

Devant la gravité de la situation, la commission sociale de l'Assemblée nationale a lancé, en septembre, une «mission flash» sur la situation dans les Ehpad. Elle a proposé plusieurs mesures d'urgence, parmi lesquelles la revalorisation du rôle et du statut des aides-soignants, la révision du mode de tarification en vigueur dans le secteur et le maintien des contrats aidés. Initiative inédite, le 18 octobre, dans une lettre adressée à Emmanuel Macron, cinq des syndicats de salariés du secteur médico-social (la Cgt, Fo, l'Unsa, la Cfdt et la Cftc), ainsi que l'Association des directeurs au service des personnes âgées (Adpa) ont réitéré la demande, exigeant à leur tour du chef de l'État qu'il donne enfin aux établissements les moyens de fonctionner dans le respect de la dignité autant des personnes hébergées que des personnels. Pendant ce temps, le site web Loipinel-gouv.org explique par le menu comment défiscaliser et profiter de l'investissement dans les Ehpad. M. H.

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR INÉVITABLE SÉLECTION?

Le projet de loi sur les modalités d'entrée dans l'Enseignement supérieur, qui devait être présenté le 22 novembre au Conseil des ministres, instaurera bel et bien de la sélection. Rendues publiques fin octobre, les pistes de réforme examinées pendant plusieurs semaines au cours d'un dialogue social dénoncé par les syndicats Cgt, Fo, Fsu, Sud, Unef et Unl, suscitent des inquiétudes. Par exemple, l'instauration d'«attendus» pour chaque licence, sur des critères ambigus tels que «la cohérence entre le projet de formation du candidat et les acquis de sa formation initiale» ou ses «compétences». Certains étudiants se verraient ainsi proposer une année de mise à niveau avant de commencer leur cursus, voire une réorientation. Ce filtrage pourrait résoudre une partie de l'échec en licence 1 (60%), en partie dû à l'insuffisance des capacités d'accueil et d'encadrement de l'Enseignement supérieur, mais ces mesures ne contribueront pas à rééquilibrer les inégalités de parcours en fonction des origines socioculturelles des étudiants. Les futurs bacheliers ne devront plus faire que dix vœux sur la plateforme qui ouvrira mi-janvier, et recevront un avis pour chacun d'entre eux; l'avis des conseils de classe – aux exigences très variables – sera déterminant, ce qui rend assez aléatoire la future orientation de chaque lycéen, et affaiblit un peu plus la valeur et le rôle du bac. Les recalés, qui risquent encore d'être nombreux, seront soit en année de remise à niveau, soit réorientés... soit tentés de trouver, pour ceux qui le peuvent, une très onéreuse école privée: elles se multiplient. V.G.



THIERRY BORDAS / MAXPPP

**250
millions**

DE PLUS EN PLUS DE RÉFUGIÉS CLIMATIQUES

de personnes seront, d'ici à 2050, contraintes de quitter l'endroit où elles habitent en raison du dérèglement climatique, d'après un récent rapport de l'Onu. La montée du niveau de la mer, la multiplication et l'intensification de certains phénomènes climatiques tels que les ouragans, les moussons et les inondations, les épisodes de sécheresse, pourraient même contraindre plus de 1 milliard d'humains au déplacement d'ici à la fin du siècle, d'après l'Ong Oxfam. Ces réfugiés climatiques seront en grande majorité originaires de pays pauvres (Bangladesh, Népal, Inde, îles du Pacifique, des Caraïbes ou de l'océan Indien, Somalie, Congo) et vivent une grande précarité dans les endroits où ils ont pu trouver refuge. Oxfam estime déjà à 23,5 millions le nombre de déracinés climatiques depuis 2008.

TRAVAIL DÉTACHÉ UNE HARMONISATION INCOMPLÈTE



MARLENE AWAAD / MAXPPP

Le 23 octobre, les 28 pays de l'Union européenne ont fini par trouver un terrain d'entente sur une possible réforme de la directive de 1996 sur le travail détaché. La mesure la plus importante de l'accord est l'application du principe « à travail égal, salaire égal », c'est-à-dire que les salariés européens qui travaillent dans un pays autre que le leur devront avoir le même salaire que les travailleurs du pays d'accueil, jusqu'à l'application à tous des primes légales ou conventionnelles – comme les primes de pénibilité, d'ancienneté ou le treizième mois.

Au-delà, si la durée du détachement possible a été réduite, passant de deux années à une seule (avec une rallonge possible jusqu'à dix-huit mois), deux problèmes essentiels demeurent. Tout d'abord, cette réforme exclut le transport routier, un secteur pourtant fort consommateur de ce type d'emploi. Ensuite, les ministres du Travail de l'Union ont décidé de maintenir le paiement des cotisations sociales dans le pays d'origine, alors que c'est par la concurrence entre les systèmes de protection sociale que s'organise le développement du travail détaché.

Insuffisant, a analysé le lendemain Philippe Martinez, le secrétaire général de la Cgt, pour qui, sans une « harmonisation plus précise » des obligations des employeurs et des droits des salariés en Europe, le dossier ne pourra être réglé. Le 22 septembre, le Conseil économique, social et environnemental avait proposé trois mesures pour lutter contre les abus du détachement : l'information des donneurs d'ordre et des prestataires sur leurs obligations ; un meilleur contrôle des conditions de vie et de travail des travailleurs détachés ; le renforcement du rôle et des moyens assignés aux syndicats pour protéger ces salariés.

On en est loin. Pour mémoire, il y avait en Europe, en 2015, 2,05 millions de travailleurs détachés, soit 41,3 % de plus qu'en 2010. Quatre salariés détachés sur dix travaillent dans le secteur du Btp ; l'industrie arrive en seconde place avec 21,8 % ; l'éducation, la santé et les services sociaux font travailler 13,5 % d'entre eux ; les services commerciaux 10,3 %. M.H.

GLYPHOSATE L'EUROPE À L'ÉPREUVE

Le 9 novembre, les représentants des États membres de l'Union européenne n'ont toujours pas réussi à se mettre d'accord sur le renouvellement de l'autorisation du glyphosate, alors que la licence de l'herbicide expire le 15 décembre, et que la Commission européenne propose de la prolonger de cinq ans. Dans de nombreux pays, les opinions publiques demandent son interdiction, choquées d'apprendre que l'omniprésence de ce pesticide aux multiples effets toxiques, très probablement cancérigènes, est le fruit d'un intense lobbying, et de pressions sur les scientifiques indépendants. Les États européens sont divisés, neuf pays, dont la France, ayant voté contre le renouvellement pour cinq ans. La France a proposé un renouvellement pour trois ans, afin de donner aux agriculteurs un délai pour changer leurs usages sans être économiquement impactés.

Cet épisode est devenu emblématique de choix – politiques, économiques, sanitaires et sociaux – qui ne se font pas en toute transparence, ni dans l'unique souci de faire au mieux pour la santé publique, la biodiversité et l'intérêt général. Un comité d'appel devrait prendre une décision fin novembre. Quoi qu'il en soit, le pesticide pourrait décidément laisser des traces. V.G.



OLIVIER HOSLET / MAXPPP

LIBERTÉS SANCTIONS DE SYNDICALISTES

Alors qu'il est garant du respect du droit syndical dans les entreprises de droit privé, le ministère du Travail a, ces dernières semaines, pris des sanctions disciplinaires contre des militants syndicaux de ses propres services, en répression de leur activité. C'est ce que souligne, dans un communiqué, le Sntefp-Cgt, syndicat des agents des services déconcentrés du ministère du Travail (Inspection du travail et services de l'emploi et de la formation professionnelle) qui « n'admettra pas les décisions discriminatoires à l'encontre des militants ».

L'affaire concerne en particulier deux syndicalistes de la Cgt qui ont reçu un blâme pour avoir soutenu, début juillet, l'action de travailleurs sans papiers dans une direction d'Île-de-France. Le ministère, précise le syndicat, s'est retranché « derrière l'état d'urgence pour mettre en cause la présence de sans-papiers dans ses locaux ». La répression syndicale s'exerce également à l'encontre d'une autre syndicaliste pour des propos qu'elle a tenus dans la presse : une procédure disciplinaire est en cours. La Cgt, qui « mettra tout en œuvre pour défendre les libertés syndicalistes », demande le retrait des blâmes. C.L.

L'évasion fiscale ne s'est jamais aussi bien portée. C'est la conclusion de l'étude menée par le Consortium international des journalistes d'investigation sur les quelque 13,5 millions de documents issus d'un cabinet d'avocats spécialisé dans la finance offshore.

350 MILLIARDS À L'OMBRE



DU DEMI-MONDE AUX GRANDS DE CE MONDE

Les « Panama Papers » avaient révélé l'ampleur du blanchiment d'argent sale généré par la fraude fiscale, les trafics d'armes, de drogue ou autres tout aussi profitables. Les « Paradise Papers » permettent de mesurer ce qui sépare la pègre internationale de la finance mondialisée propre sur elle. La frontière est mince. Elle tient au travail d'un véritable continent industriel du offshore tourné vers l'optimisation fiscale, animé par des experts acharnés à exploiter au mieux les failles du système fiscal international.

LES MAINS BLANCHES DU OFFSHORE « RESPONSABLE »

Le cabinet Appleby, dont sont issus ces documents a ainsi pignon sur rue, disserte à loisir sur l'offshore responsable, emploie 700 employés au service d'un objectif – zéro impôts – et d'une population d'entreprises et de grosses fortunes, certaines prestigieuses, d'autres plus discrètes. Cette activité coûterait quelque 120 milliards d'euros à l'Union européenne et 20 milliards à la France en argent dérobé au fisc et aux organismes de régulation.

LE MERVEILLEUX MONDE SANS IMPÔTS DES SUPER RICHES

Ainsi se confirme, de la Méditerranée à la mer d'Irlande, des Bermudes à Jersey, l'existence laborieuse de paradis fiscaux dont nombre de chefs d'États ont assuré depuis maintenant plusieurs années que leur activité a été « moralisée ». En fait, grâce à une activité qui ne s'est jamais aussi bien portée, les multinationales, les françaises comme les autres, jouent artificiellement avec leurs flux financiers et s'aménagent des espaces où elles espèrent que leurs secrets seront bien gardés. Raté.





DR

CLIMAT LA LIGNE

Tandis que se tenait la Cop 23, à Bonn, du 6 au 17 novembre, plus de 15 000 scientifiques de 184 pays ont lancé une supplique à l'humanité dans la revue *Bioscience*: « Il sera bientôt trop tard. »

ENTRETIEN

AVEC JEAN JOUZEL,

CLIMATOLOGUE
ET GLACIOLOGUE,
DIRECTEUR DE RECHERCHE
ÉMÉRITE AU COMMISSARIAT
À L'ÉNERGIE ATOMIQUE ET
AUX ÉNERGIES ALTERNATIVES
(CEA), ANCIEN VICE-PRÉSIDENT
DU GROUPE D'EXPERTS
INTERGOUVERNEMENTAL
SUR L'ÉVOLUTION DU CLIMAT
(GIEC) DE 2002 À 2015,
MEMBRE DU CONSEIL
ÉCONOMIQUE, SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL (CESE).

– **Options :** *Dix ans après l'attribution du prix Nobel de la paix au Giec, deux ans après l'accord de Paris, au moment où se termine la Cop 23 et que s'annonce le sommet Climat de Paris, quel bilan peut-on dresser de la mobilisation contre le réchauffement climatique ?*

– **Jean Jouzel :** La mission du Giec, créé en 1988 à l'initiative du G7, sous l'égide de la branche environnement de l'Onu et de l'Organisation météorologique mondiale, est d'établir des diagnostics critiques, à partir du regard de la communauté scientifique, sur le changement climatique, ses causes et les remèdes pour en corriger les effets et s'y adapter... avec l'espoir que les politiques s'en emparent. Dès son premier rapport en 1990, le Giec a nourri les débats, entraînant le sommet de la Terre de Rio et la convention climat de 1992, qui engageait déjà les États signataires à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre. Le deuxième rapport du Giec, en 1995, a conclu à une influence perceptible des activités humaines sur le climat et a abouti aux accords de Kyoto. Des engagements ont été pris au fil des ans par les États, sans toujours que les plus pollueurs, comme les États-Unis ou la Chine, ne ratifient les accords. Mais même quand les ambitions marquaient le pas, comme à la Cop 15 de Copenhague, en 2009, de nouvelles idées ont émergé, en l'occurrence la création d'un fonds annuel pour le climat de 100 milliards de dollars pour aider, à partir de 2020, les pays en développement à adopter des technologies « vertes » et à s'adapter au réchauffement climatique. On peut estimer que désormais, la réalité du réchauffement climatique n'est plus niée, que la communauté scientifique est écoutée, que l'impact des activités

humaines sur l'environnement et le climat est reconnu par la grande majorité de l'opinion publique, et même des acteurs politiques et économiques. Des actions ont été menées, qui ont permis une stabilisation sur les trois dernières années des émissions du dioxyde de carbone, le (CO₂) premier contributeur à l'augmentation de l'effet de serre. Mais de récentes études montrent que ces émissions augmentent à nouveau cette année...

– **L'accord de Paris va-t-il changer la donne ?**

– La Cop 21 est une étape importante. On a pris le contre-pied en demandant aux États non pas de s'engager sur des objectifs préétablis, mais de fixer eux-mêmes les actions sur lesquelles il leur semblait possible de s'engager. Tous les pays sont arrivés avec des propositions, d'où le succès de l'accord de Paris et son caractère universel, même si on sait que les engagements, outre le fait qu'ils n'ont rien de contraignant, ne suffiront pas. En 2030, avec les engagements pris pour l'après 2020, il y aurait de 35 % à 40 % d'émissions de gaz à effet de serre en trop pour respecter l'objectif d'un réchauffement à long terme limité + 2 °C. Il est plus probable que la hausse globale des températures atteigne + 3 °C, voire + 3,5 °C, ce qui serait désastreux. La chaleur supplémentaire liée à l'augmentation de l'effet de serre pénètre pour 93 % dans les océans, avec des conséquences sur la fonte des glaces et la montée des eaux, sur les précipitations (moussons, cyclones, sécheresse) et sur la vie marine également affectée par l'acidification. L'ensemble des phénomènes climatiques extrêmes pourrait s'intensifier. Des efforts d'une tout autre

1. Jean Jouzel et Agnès Michelot,
« La justice climatique : enjeux et perspectives
pour la France », septembre 2016.
Disponible sur www.lecese.fr.

2. Jean Jouzel et Julien Blanchet,
« Science et société : répondre ensemble
aux enjeux climatiques », octobre 2017.
Disponible sur www.lecese.fr.

ROUGE EST PASSÉE

ampleur doivent être accomplis, d'autant qu'il ne s'agit pas seulement de contrôler les émissions de CO₂, mais aussi celles de méthane, dont la concentration dans l'atmosphère continue d'augmenter de manière préoccupante.

Certes, tout le monde constate et reconnaît les changements et les dangers qui nous menacent, mais sans se rendre vraiment compte qu'un autre monde se construit et qu'on ne pourra pas s'adapter facilement. Il faudra aussi régler la question de la justice climatique. Le premier risque du réchauffement climatique, c'est l'accroissement des inégalités, particulièrement terribles pour les pays pauvres. Mais aussi pour les pauvres dans nos pays ⁽¹⁾, parce qu'ils sont les moins informés, les moins protégés, les moins préparés pour s'adapter aux problèmes qui s'annoncent. Les catastrophes climatiques auront plus d'impact sur eux.

– La France vous semble-t-elle à la hauteur du rôle qu'elle entend jouer face au défi climatique et environnemental ?

– La loi de transition énergétique de 2015, dont l'objectif est, pour notre pays, de diviser par quatre les émissions de gaz à effets de serre d'ici à 2050, est en cohérence avec les objectifs de l'accord de Paris. Ceux affichés dans les mesures présentées par Nicolas Hulot, qui vise une « neutralité carbone » à cet horizon, sont encore plus ambitieux. Les mises en œuvre pourraient cependant s'avérer plus difficiles. En effet les objectifs fixés pour 2020 ne seront pas atteints, notamment pour ce qui concerne la part des énergies renouvelables dans notre production (23 %). L'objectif de neutralité carbone en 2050 est-il réalisable ? Les bilans et auditions sur l'avancée de l'économie verte et de la transition énergétique montrent que cette révolution ne sera pas facile. Le nucléaire ne produisant pas de gaz à effet de serre, l'objectif de ramener la part du nucléaire à 50 % dans la production d'électricité d'ici à 2025 a été abandonné. Mais nous devons aussi nous projeter à l'échelle mondiale, avec une vision planétaire des besoins en électricité, en chaleur, en mobilité, auxquels le nucléaire ne pourra pas contribuer pour plus de

10 % à horizon 2050, alors que la part des renouvelables pourrait atteindre 50 %. Par ailleurs, les prospectives de l'Agence pour l'environnement et la maîtrise de l'énergie (Ademe) le confirment régulièrement : la transition énergétique détruira peut-être des emplois dans un premier temps, mais pourrait en créer jusqu'à 900 000 d'ici à 2050. En France, le développement du nucléaire n'a pas favorisé les recherches sur le renouvelable, et notre pays a pris du retard dans la maîtrise industrielle et technologique de cette filière. En misant sur ces technologies et sur les savoir-faire qu'elles génèrent, il y a des enjeux de relocalisation des emplois

« Nous voulons créer les conditions pour de meilleurs échanges entre les scientifiques et la société – les citoyens, les associations – et que cela permette de voir émerger des projets, des coopérations portées par le monde économique, y compris par les Pme-Pmi, qui ont moins l'habitude d'interagir avec les scientifiques. »

et de reprise en main territoriale de notre avenir énergétique. Pour chaque source d'énergie, il s'avère indispensable d'établir des diagnostics et des bilans sur son cycle de vie complet, afin d'en identifier les avantages et les inconvénients. Les coûts pour le solaire ou l'éolien ont énormément baissé, ces technologies ont évolué, sur le stockage notamment. Pour être possible, la révolution énergétique impose aussi un changement des modes de développement et de nos comportements.

– Vous êtes corédacteur d'un récent avis du Cese ⁽²⁾ visant à développer les coopérations entre la communauté scientifique, les décideurs économiques, politiques et la société civile, pour une meilleure implication de tous dans la transition écologique...

– Nous voulons créer les conditions pour de meilleurs échanges entre les scientifiques et la société – les citoyens, les associations – et que cela permette de voir émerger des projets, des coopérations portées par le monde économique, y compris par les Pme-Pmi, qui ont moins l'habitude d'interagir avec les scientifiques. Il faut que cela soit soutenu par les décideurs politiques, en particulier dans les territoires. Nous faisons des propositions précises pour que les liens se multiplient, que les besoins sociaux soient explicités, et que les scientifiques s'impliquent davantage dans la recherche collaborative, en contact plus direct avec tous les acteurs sociaux, même si ce n'est pas leur seule mission : c'est une des clés pour réussir la transition écologique. Les territoires ont besoin de ces contacts réguliers pour faire des choix sur l'énergie, les transports, les logements. Les interactions existent déjà, comme en Aquitaine notamment. Il y a une demande sociale pour mieux comprendre les impacts du changement climatique et mieux s'impliquer, un travail déjà existant avec les agriculteurs par exemple. Il faut absolument mobiliser toutes les forces pour apporter des réponses collectives, des innovations scientifiques, technologiques et sociales acceptées et adoptées par tous. ▶

Propos recueillis par Valérie GÉRAUD

SÉCURITÉ SOCIALE

LES BESOINS OUBLIÉS DES POPULATIONS

LE PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2018 S'INSCRIT DANS L'OBJECTIF DE BAISSÉ DE LA DÉPENSE PUBLIQUE ET DE RÉDUCTION DU DÉFICIT.



SEBASTIEN LAPEYRERE / MAXPPP

La ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, en est persuadée: en matière d'assurance maladie «la marge de manœuvre est énorme» et «30 % des dépenses ne sont pas pertinentes»⁽¹⁾. Des affirmations qui trouvent aujourd'hui leur traduction dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (Plfss) pour l'année 2018, adopté en première lecture par les députés fin octobre. Son objectif est clair: inscrire le projet «dans l'objectif de baisse de la dépense publique et de réduction du déficit», dans la perspective d'un retour à l'équilibre des comptes de la Sécurité sociale à l'horizon 2020, comme annoncé par le Premier ministre lors de son discours de politique générale. Augmentation, en deux temps, du taux normal de la Csg (+ 1,7 point) pour compenser la suppression des cotisations maladie et chômage des salariés, nouvelle taxe «soda», hausse de la fiscalité du tabac dont le paquet coûtera 10 euros fin 2020... les recettes pour tenter d'équilibrer

le budget ont été largement commentées. Les mesures d'économies proposées par le gouvernement, supérieures à celles demandées en 2017, l'ont été beaucoup moins. Or, avec un objectif national des dépenses d'assurance maladie (Ondam) fixé à 2,3 %, ces dépenses progresseront certes en évolution tendancielle mais, sur fond notamment d'augmentation des besoins de santé, elles s'accompagneront, insiste le gouvernement, d'efforts «partagés et importants».

Ces effets à venir ne sont pas encore tous connus dans le détail, mais l'on sait qu'ils

feront partie du plan visant à la transformation du système de santé pour la période 2018-2022, plan dont les axes ont ainsi été fixés: structuration de l'offre de soins; pertinence et efficience des produits de santé; pertinence et qualité des actes; pertinence et efficacité des prescriptions de travail et de transport; contrôle et lutte contre la fraude. Objectif: réaliser 4,1 milliards d'euros d'économies. Dans un communiqué, la Cgt dénonce des «mesures structurelles qui vont à contresens du développement d'un accès aux soins pour tous, de qualité et de proximité».

Très bas salaires

Les salaires des infirmiers en France sont les plus bas de tous les pays développés. C'est ce que nous apprennent les chiffres de l'Organisation de coopération et de développement (Ocdé), à l'occasion de la publication de son «Panorama de la santé» pour 2017. Avec un diplôme équivalent à une licence et des conditions de travail de plus en plus éprouvantes, les infirmiers hospitaliers français ont en effet un salaire de 5 % inférieur au salaire moyen en France. Ailleurs, leur situation financière est beaucoup plus enviable: il est de 13 % supérieur au salaire moyen en Allemagne, de 28 % en Espagne, et de 14 % en moyenne dans les pays de l'Ocdé. Au sein de ce groupe de pays, seuls les infirmiers lettons sont moins bien rémunérés que les Français, toujours en pourcentage du salaire moyen.

1. Entretien au *Journal du dimanche*, 22 octobre 2017.

Si pour Agnès Buzyn, « *la marge de manœuvre* » est donc « *énorme* », ce n'est pas ce que pensent, notamment, les médecins hospitaliers qui, au quotidien, peinent de plus en plus à exercer leur métier, au détriment de la qualité du service public : « *Avec un taux directeur de 2,6 %, les établissements de santé sont déjà en difficulté* », a ainsi alerté, fin septembre, un collectif de médecins de la région Auvergne - Rhône-Alpes dans une lettre ouverte à la ministre des Solidarités et de la Santé. Soutenus par la Cgt, ils y dénoncent les conséquences des politiques de santé en cours depuis plusieurs années et du « *management* » qui en découle, critiquent les effets conjugués des différentes lois sur l'hôpital : celle de 2009 (Hôpital, patient, santé et territoire) mais aussi celle de 2016 modernisant le système de santé avec, notamment, les groupements hospitaliers de territoire (Ght) qui se traduisent par des fermetures de lits. Or, insistent ces médecins hospitaliers en s'adressant à Agnès Buzyn, « *vous vous inscrivez dans la continuité* » de ces politiques.

Inégalités d'accès aux soins

Cette continuité, on la retrouve également dans l'une des mesures phares du projet pour réaliser des économies : le développement de l'hospitalisation ambulatoire qui, d'ici à 2022, devra concerner sept patients sur dix, contre cinq actuellement. La Cgt dénonce une « *approche comptable qui vise à réduire le nombre de lits qui "ne servent à rien"* » et va « *accroître la saturation des urgences et l'inégalité d'accès aux soins sur le territoire* ». À cela s'ajoute le report *sine die* de la généralisation du tiers payant qui ne sera donc pas applicable au 1^{er} décembre comme cela était prévu. Mais aussi la hausse de 2 euros du forfait hospitalier, qui se répercutera automatiquement sur les assurés sociaux, via la hausse des cotisations dues aux mutuelles et aux assurances complémentaires.

Examiné, depuis, par les sénateurs, le projet de loi a été largement modifié. La hausse de la Csg applicable aux retraités a été supprimée au profit d'une taxe dite « *additionnelle* », et la baisse de la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) a été annulée. Le texte doit désormais faire l'objet d'une commission mixte paritaire chargée de trouver une version commune entre les deux chambres : en cas de désaccord, c'est l'Assemblée nationale qui aura le dernier mot.

Christine LABBE

ALLEMAGNE VERS LES 28 HEURES?

Alors que les négociations salariales vont débiter dans la métallurgie, le syndicat Ig Metall, qui représente quelque 4 millions de salariés de la branche et affiche plus de 2 millions d'adhérents, a décidé d'avancer une revendication peu banale : la possibilité pour chaque salarié de passer aux 28 heures, à la carte. Concrètement, tout employé qui le souhaiterait pourrait réduire son temps de travail pendant deux ans sans avoir à se justifier, puis retrouver un temps plein au terme de cette période. La rémunération des candidats serait diminuée en conséquence, sauf si la personne annonce vouloir aménager son temps de travail pour se consacrer à ses enfants, à un parent âgé ou pour se former. Dans ce cas, la perte de salaire devrait être partiellement compensée. Pour l'instant, cette revendication semble ne pas avoir l'agrément du patronat. Mais, déjà, d'autres syndicats s'en emparent, comme Ig Bce (Chimie), qui a l'intention d'inclure la question du temps de travail dans ses revendications.

TURQUIE APPEL SUR L'ÉTIQUETTE

Les clients de la marque Zara, à Istanbul, ont découvert un message inhabituel le mois dernier sur leur dernier achat. Des étiquettes sur lesquelles était inscrit le message suivant : « *J'ai réalisé cet article que vous allez acheter, mais je n'ai pas été payé pour le faire.* » Une initiative en forme d'appel à l'aide aux consommateurs lancée par 140 petites mains pour obtenir de la multinationale les salaires que leur employeur ne leur a pas versés. L'entreprise Bravo Tekstil, qui les employait, a fermé du jour au lendemain en juillet 2016. Le patron a disparu avec les fonds en les laissant sur le carreau. « *Comme d'autres grandes marques internationales, Zara a signé*

un accord contraignant qui garantit les conditions de travail des employés de ses sous-traitants, explique Asalettin Arslanoglu, président du syndicat Disk Tekstil, dans les colonnes du quotidien *Libération*. *En Europe, ils brandissent cet accord et clament : nous sommes une entreprise responsable.* » Mais en Turquie, ils ferment les yeux.



EUROPE SYNDICALE LES SALARIÉS DE KORIAN S'ORGANISENT

Début septembre, les syndicats français, allemands, belges et italiens de Korian, premier groupe européen spécialisé dans la gestion de maisons de retraite médicalisées, se sont retrouvés à Bruxelles pour envisager une meilleure coordination de leurs revendications. Quarante-sept mille salariés sont employés dans cette société qui semble avoir de sérieuses difficultés à prendre en compte les conditions de travail et d'emploi de ses personnels.

Au cœur la rencontre : les rémunérations ; l'emploi ; la lutte contre la précarité ; le management. « *Les salariés doivent avoir leur mot à dire dans la gestion des établissements*, a déclaré à cette occasion Guillaume Durivau, responsable de la Fédération syndicale européenne des services public (Epsu). *Nous avons besoin d'inverser la logique actuelle, une logique tout entière consacrée aux profits.* » Condition sine qua non, a-t-il ajouté, pour défendre les conditions de travail et éviter que ne se détériore encore et toujours l'accueil des personnes âgées.

Une ambition solidaire

WWW.CONGRESUGICT.FR

Métallurgie, le bras de fer des qualifications

Au motif que les dispositifs existants seraient devenus obsolètes au regard notamment des besoins des entreprises, le patronat de la métallurgie veut parvenir à un véritable changement de modèle en classant les emplois. Bref, on oublierait les qualifications et l'avenir serait non plus au travailleur mais au poste de travail. Face à cela, la Cgt défend le projet d'un classement des salariés à partir de leurs qualifications, constituées principalement des savoir-faire, expériences, diplômes et formations.

Une négociation à hauts risques

Une négociation va s'ouvrir. À hauts risques. Car elle ne portera pas sur le « statut » de l'encadrement mais bien sur sa « définition ». Autrement dit, il s'agirait d'identifier un périmètre sans détermination des droits et obligations attachés à la population ainsi définie. Pour le Medef, le premier objectif est de restreindre ce périmètre aux seuls cadres dirigeants, ceux qui officient au sommet des directions des entreprises. L'Ugict-Cgt entend donner une tout autre dimension à cette négociation.

Statut cadre, une ambition solidaire.

Au-delà des seuls encadrants il s'agit de tenir compte d'aspirations nouvelles, d'élargir les prérogatives démocratiques et leurs garanties. Cela vaut pour les formes atypiques du travail et de l'emploi portées par le numérique. Auto-entrepreneurs, portage salarial, travailleurs des plateformes... Tous doivent pouvoir bénéficier de garanties collectives nouvelles qui leur correspondent.

Notre table ronde avec Magali Hieron-Ekuka, cadre dans le secteur bancaire, membre de la Ce de la Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance, et de la Ce de l'Ugict ; Cécile Mège, consultante, ingénieure, docteure en ergonomie et chargée de recherche & développement au cabinet Solutions Productives ; Marie-José Kotlicki : secrétaire générale de l'Ugict-Cgt.



ALEXANDRE MARCHI / MAXPPP



SOMMAIRE

**MÉTALLURGIE
AU MÉPRIS
DES QUALIFICATIONS ?**
PAGES 17 À 19

REPÈRES
PAGE 20

**POINT DE VUE
DEVENIR CADRE... OU PAS**
PAGE 21

**DÉCRYPTAGE
1947-2017 :
UNE HISTOIRE À POURSUIVRE**
PAGES 22-23

TABLE RONDE
PAGES 24 À 27



Métallurgie Au mépris des qualifications ?

Imaginons un jeune diplômé, titulaire d'un Bts Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle qui, à 22 ans, décroche son premier Cdi dans une entreprise de la métallurgie. S'il n'a pas encore d'expérience professionnelle, il commence sa carrière avec un salaire de 3 060 euros bruts, à un coefficient donné, ce qui correspond au seuil d'accueil dans la branche pour les titulaires de son diplôme. Au fil des années, sa progression sera régulière tous les quatre ans pour atteindre, à la fin de sa carrière professionnelle, un salaire de base minimum de 6 100 euros bruts. Beau parcours, mais pour l'heure purement théorique : pour voir sa carrière se dérouler ainsi, ce jeune diplômé devrait bénéficier du système de classification proposé par la Cgt, dont la philosophie est en totale opposition avec celle portée par l'Union des industries et métiers de la métallurgie (Uimm).

Après deux années de discussions préparatoires, c'est en septembre 2016 qu'ont véritablement

débuté les négociations pour faire évoluer le dispositif conventionnel dans le secteur de la métallurgie, comprenant aujourd'hui 78 conventions collectives, dont une convention collective nationale des ingénieurs et cadres : au total, 1,4 million de salariés sont concernés. Les classifications forment l'ossature des onze thèmes qui doivent être traités – organisation et temps de travail, santé au travail, protection sociale... Laurent Trombini, membre du bureau fédéral, coresponsable du secteur Politique revendicative et coordinateur Cgt Thales, en pose ainsi les enjeux : « *Que veut-on exactement classer ? Au motif que les dispositifs existants seraient devenus obsolètes au regard notamment des besoins des entreprises, l'Uimm veut parvenir à un véritable changement de modèle en classant les emplois ; la Cgt défend le projet d'un classement des salariés à partir de leurs qualifications, constituées principalement des savoir-faire, expériences, diplômes et formations.* » Oubliées les qualifi- ...

Le poste étant sans diplôme, le diplôme n'aurait plus aucune pertinence. Les seuils d'accueil pour les jeunes embauchés disparaîtraient. Le coefficient et le salaire évolueraient alors au gré des bonnes dispositions patronales.

Métallurgie Au mépris des qualifications ?

... cations ? Place, à l'avenir, aux postes de travail ? Cela changerait tout : demain, avec le projet de l'Uimm, la classification et la rémunération seraient liées au poste ou à la fonction occupée par le salarié, sur la base d'une fiche descriptive de l'emploi, un système que les employeurs de la métallurgie essaient de mettre en place depuis 2005. Dans ce système, le poste n'est plus lié à un diplôme, alors pourquoi en faire état ? Le diplôme n'étant alors plus pertinent pour rémunérer le salarié, les seuils d'accueil pour les jeunes embauchés disparaîtraient. Le coefficient et donc le salaire pourraient évoluer positivement, mais aussi négativement, en fonction du poste tenu, pour un déroulement de carrière totalement aléatoire.

Bataille pour la reconnaissance des diplômes

Avec le système proposé par la Cgt dans le cadre d'une convention collective nationale, chaque salarié pourrait au contraire compter sur un seuil d'accueil, qui serait la garantie d'un niveau de classification en fonction de son diplôme, l'assurance d'une évolution minimale de sa carrière tous les quatre ans au plus pour aboutir, au final, à un doublement de son salaire à l'issue de sa vie professionnelle. Dans le cadre d'une grille unique allant de l'ouvrier à l'ingénieur, avec maintien de tous les droits, la qualification d'un

Dans le cadre d'une grille unique allant de l'ouvrier à l'ingénieur, la qualification d'un salarié serait définie par des niveaux de savoirs et de savoir-faire décomposés en cinq critères : créer, être autonome, réaliser, encadrer, communiquer.



MAXPPP

salarié serait définie par des niveaux de savoirs et de savoir-faire décomposés en cinq critères : créer, être autonome, réaliser, encadrer, communiquer.

« Si le classement par poste tenu devait s'imposer, cela casserait inévitablement la dynamique d'un engagement professionnel à la fois individuel et collectif », prévient Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict-Cgt, pour qui, dans cette négociation, l'encadrement « est à nouveau un enjeu stratégique de la déstructuration des garanties collectives ». Dès lors qu'il existerait une probabilité de régresser, comment se projeter dans un déroulement de carrière ? Comment, également, mobiliser l'intégralité des ressources liées au diplôme et à l'expérience acquise au cours de la carrière ? Prenons par exemple la capacité à piloter un projet : le cadre la possède, quel que soit le poste occupé. Or avec un classement par poste, cette capacité serait prise en compte... ou non, l'Uimm voulant rémunérer uniquement ce qu'elle utilise chez le salarié, à un moment donné, éventuellement sur la durée d'un projet. Au fond, « ce qui serait jugé, poursuit Marie-José Kotlicki, c'est l'efficacité individuelle du diplôme par rapport aux exigences du poste, sans prise en compte de la situation réelle du travail ».

Quel avenir pour le statut cadre ?

Avec une remise en cause des classifications basées sur la reconnaissance des qualifications, c'est-à-dire sur l'intégralité des savoirs et des savoir-faire des salariés, au profit d'un système de classement des postes de travail, « un sérieux coup serait porté au statut cadre en tant que tel », souligne Laurent Trombini. L'Uimm ne s'en cache pas, d'ailleurs, qui en fait son objectif dans ces négociations. Tout en rappelant que les accords Agirc définissent l'encadrement selon des critères transversaux et opposables à l'employeur, Marie-José Kotlicki resitue cette question dans le cadre de la négociation interprofessionnelle qui doit bientôt s'ouvrir sur la notion d'encadrement. L'Ugict-Cgt y défendra un périmètre du statut de l'encadrement qui couvrira toute sa diversité sur la base de l'autonomie, de l'expertise requise et de la responsabilité. Des critères qui, pour être véritablement opérationnels, « doivent être accompagnés de moyens, avec des droits, acquis mais aussi nouveaux, et des garanties collectives », précise-t-elle. Si rien n'est encore écrit, la Cgt veut faire prendre conscience que le nouveau dispositif conventionnel voulu par l'Uimm s'inscrit dans une stratégie globale de flexibilité et de réduction des coûts : « La mise en place d'un mécanisme



L'Ugict-Cgt défend un périmètre du statut de l'encadrement qui couvrira toute sa diversité sur la base de l'autonomie, de l'expertise requise et de la responsabilité.

de classement des postes et non des individus serait l'outil manquant du lean management. La boucle serait alors bouclée dans l'organisation du travail», analyse David Meyer, coanimateur du secteur Politique revendicative de la fédération Cgt de la Métallurgie et membre du Conseil économique, social et environnemental. Au cours des derniers mois, des avancées ont été obtenues, avec la volonté de la fédération de construire une démarche intersyndicale, notamment sur la question de l'encadrement et, dans une certaine mesure, sur les droits attachés au statut. Sur la question des diplômes, le patronat de la branche s'est par exemple dit prêt à accorder une reconnaissance «à titre indicatif» : «C'est une avancée importante dans la mesure où il en faisait une ligne rouge à l'ouverture des discussions», explique Laurent Trombini. Également sur la table, ce que les négociateurs appellent un «clapet antiretour» : un mécanisme qui empê-

cherait toute fluctuation de salaire en cas de déclassement du poste.

À l'origine, l'Uimm voulait clôturer les négociations en dix-huit mois. Alors qu'il reste encore de nombreux thèmes à traiter, comme la protection sociale, les conditions de travail, la formation professionnelle ou les relations individuelles de travail, elle espérait trouver un accord sur les classifications avant la fin de l'année. Ce ne sera évidemment pas le cas, et le temps gagné joue en faveur des organisations syndicales qui s'opposent à la vision du patronat de la branche pour, comme le fait la Cgt, alerter sur les conséquences d'un classement par poste de travail, proposer et mobiliser. «En quelques mois, nous avons organisé plus de soixante-dix journées d'études et lancé une pétition qui, à ce jour, a recueilli plus de 40 000 signatures», détaille Laurent Trombini. Le 13 octobre, à l'appel de la fédération, plus de 4 500 métallurgistes venus de toute la France ont manifesté à Paris devant le siège de l'Uimm «pour obtenir une convention collective nationale avec des garanties collectives de haut niveau» couvrant tous les salariés du secteur : une étape dans cette négociation qualifiée d'«historique» par ses propres acteurs. ▶

Christine LABBE

LE 13 OCTOBRE, PLUS DE 4 500 MÉTALLURGISTES VENUS DE TOUTE LA FRANCE ONT MANIFESTÉ À PARIS DEVANT LE SIÈGE DE L'UIMM POUR OBTENIR UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE AVEC DES GARANTIES COLLECTIVES DE HAUT NIVEAU.

Pour en savoir plus sur la grille unique de classification et les critères associés, proposés par la fédération Cgt de la Métallurgie : <https://ftm-cgt.fr>

TRAVAIL

DES CADRES DE PROXIMITÉ AUX «PLANNEURS»

Comment caractériser le travail d'encadrement, alors que les attentes à l'égard de ceux qui l'exercent sont renforcées ? Qu'en est-il de leurs conditions d'emploi, de leur carrière, de leur parcours ? Quel rôle joue leur expérience dans un contexte de changement et de mutation des organisations ? C'est un vaste travail qu'a entrepris le Centre de recherche sur l'expérience, l'âge et les populations au travail (Creapt) dans le cadre de son séminaire «Âge et travail», récemment publié par le Centre d'études de l'emploi et du travail (Ceet) *.

À partir d'interventions de chercheurs issus de différentes disciplines (sociologie, ergonomie, sciences juridiques...), cette recherche pose plus globalement la question du travail d'encadre-

ment dans ses multiples dimensions. En balayant d'emblée une idée reçue : alors que la tendance, de plus en plus répandue, à la suppression des niveaux hiérarchiques, pourrait se conclure par la disparition prochaine de l'encadrement, celui-ci représente au contraire un effectif de plus en plus élevé au sein des entreprises, dans la production comme dans les services. Le séminaire «Âge et travail» s'est ainsi intéressé aussi bien aux cadres de proximité dans l'industrie automobile ou dans le secteur public qu'au travail d'encadrement «à distance» avec ceux que l'on appelle les «planneurs».

* Ceet, «Le travail d'encadrement : quelles évolutions ? Quels parcours ?», 135 pages, janvier 2017. Disponible sur www.cet-recherche.fr

FEMMES CADRES

L'ÉGALITÉ... OU PRESQUE

Le Céreq a extrait de son enquête 2013 sur l'insertion professionnelle des jeunes un zoom sur la place des femmes dans l'emploi cadre *. Ce bilan témoigne que «pour la première fois, en 2013, la part de jeunes femmes qui occupaient, trois ans après leur entrée sur le marché du travail, un emploi de cadre, est devenue équivalente à celle des jeunes hommes». Ils et elles sont 20 % de la génération 2013 (contre 13 % des femmes et 17 % des hommes en 2001), et sur 100 jeunes cadres embauchés, 49 sont des femmes (contre 41 en 2001). Elles progressent notamment dans les professions libérales (santé et droit), dans la fonction publique (elles y sont deux fois plus nombreuses que les hommes), mais aussi chez les cadres administratifs (+6 points) et scienti-

fiques (+7 points). Le Céreq souligne cependant que cette visibilité des femmes résulte d'un rattrapage «*toujours pas à la mesure de leur investissement éducatif*». En effet, les femmes sont plus diplômées : 27 % d'entre elles avaient un diplôme du supérieur en 2010 contre 22 % des hommes. Elles représentaient même 61 % des masters et 62 % des titulaires d'un doctorat. D'après les données d'Eurostat en 2014, en France, les femmes avaient toujours 30 % de chances de moins que les hommes d'accéder à un emploi de cadre, d'exercer une profession intellectuelle supérieure ou une profession libérale.

* Céreq Bref n°359, octobre 2017, sur : www.cereq.fr et «Femmes et hommes, l'égalité en question», mars 2017, 192 pages, sur www.insee.fr

EUROPE

PORTRAIT DE GROUPE

Si l'on considère qu'ils peuvent être directeurs, cadres de directions ou gérants, salariés engagés dans des professions intellectuelles ou scientifiques, les cadres constituent 19 % de la main-d'œuvre en Europe (plus de 27 % en Belgique, en Lituanie, en Irlande et au Royaume-Uni, moins de 12 % en Italie et au Portugal). Des différences qui s'expliquent de différentes manières : en partie par la structuration économique des différents pays mais aussi par les législations nationales sur la catégorie «cadre». Eurocadres en a repéré trois *. Un premier type de législation exclut les cadres de tout ou partie des dispositions prévues par les conventions collectives

– ainsi aux Pays-Bas, où la loi relative au temps de travail ne s'applique pas aux travailleurs dont les revenus sont au moins trois fois supérieurs au salaire annuel minimum. Un deuxième type, tel qu'il existe en France, en Italie ou au Danemark, leur apporte des améliorations en matière de conditions de travail ou de représentation par rapport aux autres catégories de personnel. Dans un troisième cas, la législation est tout simplement muette ou floue : «*Dans ces pays, relève Eurocadres, les cadres sont souvent couverts par les conventions collectives classiques.*»

* Eurocadres, «Les cadres en Europe et leurs syndicats au xx^e siècle», mai 2009, 282 pages.



ALE VENTURA / MAXPPP

point de vue

JEAN-PAUL CALET

CHARGÉ D'ÉTUDES
AU DÉPARTEMENT TRAVAIL,
EMPLOI, PROFESSIONNALISATION
DU CENTRE D'ÉTUDES ET DE
RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS.

Propos recueillis par Christine LABBE

Devenir cadre... ou pas

Si être cadre n'est plus aujourd'hui une perspective attrayante pour de nombreux salariés, le déclin annoncé des promotions internes au statut cadre ne s'est pas vérifié au sein de la plupart des entreprises. Ce phénomène peut-il être remis en cause par la révolution numérique ?

Les promotions internes permettant le passage au statut cadre constituent, comme le montrent les enquêtes de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) une constante statistique : entre 40 000 et 50 000 par an. Cette relative stabilité peut apparaître surprenante. Dans une étude que nous avons publiée en 2015 ⁽¹⁾, nous parlons même d'un « contexte a priori défavorable » pour ce type de promotions. Ce contexte est en effet marqué par l'importance des flux de jeunes formés, globalement plus diplômés que l'ensemble des salariés en place, ce qui crée une concurrence sérieuse pour ces personnels. Il se caractérise également par d'importantes transformations technologiques et organisationnelles, et l'on sait que face à de telles transformations interprétées alors comme des ruptures radicales, nombre d'entreprises préfèrent recourir au marché externe du travail, notamment aux jeunes diplômés, pour alimenter leurs emplois qualifiés.

Or, le déclin annoncé des promotions internes au statut cadre ne s'est pas vérifié au sein de la plupart des entreprises, en tout cas au moment de notre enquête. Les transformations parvenant finalement à être gérées, voire digérées, en interne et dans la durée, ces promotions ont même fait preuve d'une belle résistance. Elles sont notamment restées particulièrement dynamiques au sein des entreprises de petite taille, lesquelles peinent souvent à recruter à l'extérieur pour pourvoir leurs postes de cadres. Mais aujourd'hui, il faut rester prudent. Les chiffres sur lesquels nous nous sommes appuyés sont antérieurs à 2015. Globalement, les promotions en question restaient surtout actives dans les entreprises se caractérisant par des environnements technologiques et organisationnels

relativement stables, à l'abri en tout cas de ruptures modifiant radicalement les métiers et les exigences qui leur sont associées. Que s'est-il passé depuis ? Avec la révolution numérique qui s'est largement amplifiée, il se peut que ce phénomène soit en partie remis en cause, même si toutes les entreprises ne seront pas en mesure de recruter, en externe, des diplômés du supérieur pour faciliter cette transition. Mais nous manquons pour l'heure de données pour l'évaluer avec précision.

D'autres travaux ⁽²⁾ issus de notre enquête sur les professions intermédiaires dans les entreprises montrent par ailleurs que le fait de devenir cadre n'est plus aujourd'hui une perspective attrayante pour de nombreux salariés. Ce phénomène concerne, selon une enquête de l'Apec, 28 % des techniciens, 41 % des agents de maîtrise et contremaîtres, et 33 % des autres professions intermédiaires. Comment l'expliquer, alors que cela semble contradictoire avec le prestige que l'on accorde, a priori, à la catégorie cadre ? Plusieurs raisons apparaissent. D'abord ces salariés ne veulent pas renoncer à leur identité professionnelle, le passage cadre étant souvent associé à un changement de métier. Ensuite, ils souhaitent concilier vies professionnelle et personnelle, alors que les cadres sont perçus comme étant particulièrement exposés aux contraintes de temps, avec des horaires atypiques et imprévisibles.

Enfin, une partie des professions intermédiaires ne souhaite pas rejoindre une catégorie de personnel considérée à part, notamment parce qu'elle défend les orientations stratégiques de l'entreprise. Or cette proximité avec la direction semble freiner les projets d'évolution de certains salariés, qui déclarent ne pas partager ces orientations stratégiques, sinon les valeurs de l'entreprise. Cependant, dans la mesure où elles demeurent minoritaires, ces réticences ne sont pas contradictoires avec le maintien du niveau des promotions internes constaté d'année en année. Mais là aussi, il faut rester prudent et surveiller si cette réticence d'une partie des salariés à passer au statut cadre ne devient pas, progressivement, une attitude majoritaire. ◀

1. Bref du Céreq n°337, juillet-août 2015.

2. Bref du Céreq n°298-2, avril 2012.

1947-2017: une histoire à poursuivre

Les cadres restent attachés à leur statut, qu'ils soient ingénieurs, techniciens supérieurs, cadres de direction, cadres commerciaux ou managers. Or, l'avenir de ce statut va se jouer à l'occasion d'une négociation sur la définition de l'encadrement « notamment technique et managérial » qui, engagée dès cette fin d'année, devrait se poursuivre en 2018.

L'acte fondateur du statut cadre dans le secteur privé est la signature, le 14 mars 1947, de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres, qui donna naissance au régime de retraite complémentaire Agirc. L'enjeu était de surmonter l'opposition des ingénieurs et cadres à leur affiliation obligatoire au régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale, dont la pérennité aurait alors été compromise.

En effet pour honorer ses engagements, la Sécurité sociale se doit impérativement de renouveler toutes les générations de cotisants. Il était donc impossible de laisser hors champ une fraction de la population susceptible de s'accroître au fil du temps sauf à condamner la « Sécu », dès sa création à un déséquilibre financier qui se serait accentué avec l'élévation du niveau des qualifications. Conscients du problème, la Cgt et le ministre du Travail, Ambroise Croizat, obtinrent en contrepartie de la création de l'Agirc, dont ils étaient à l'origine, l'affiliation à la Sécurité sociale des ingénieurs, cadres et techniciens⁽¹⁾.

Un statut initial axé sur la protection sociale, et évolutif

En tant que corpus réglementaire attaché à une population déterminée, le statut était bel et bien né. En définissant, en son article 4, les catégories ingénieurs et cadres, et en son article 4 bis les assimilés cadres, techniciens supérieurs et agents de maîtrise, la convention structure alors un périmètre qui a servi et sert toujours de référence pour l'élaboration des conventions collectives, de leurs avenants cadres et des grilles de classification.

La diversité du salariat qualifié à responsabilités est d'emblée prise en compte : « encadrants » et « non-encadrants » intègrent le statut dès sa création, les premiers au titre du commandement qu'ils exercent, les seconds au titre de leur expertise. Corrélativement, une commission en charge des classifications est chargée d'assurer la pérennité de ce périmètre, déterminante pour garantir la continuité des ressources du régime Agirc et du versement des pensions.

En vertu du Code de la Sécurité sociale, elle est toujours obligatoirement saisie par les branches professionnelles, dès la mise en place ou la modification d'une classification professionnelle. Au regard de la formation (initiale ou acquise),

des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dans leur exercice, cette commission identifie, dans chaque classification, les seuils d'affiliation au régime Agirc au titre des articles 4 et 4 bis de la convention de 1947. Ses décisions sont portées à la connaissance de tous au travers de la base Affilia, que chacun peut consulter (<http://affilia.agirc-arrco.fr>) pour s'assurer que son employeur en fait bonne application en versant les cotisations pour la retraite complémentaire Agirc dont il est redevable.

C'est ainsi que l'Agirc, au travers de cette commission, est le seul organisme dans le secteur privé à opérer une reconnaissance interprofessionnelle, opposable aux entreprises, du statut cadre, fondée sur la réalité des fonctions exercées dans chaque secteur professionnel. Partant de l'analyse des emplois au plus près du terrain, la commission classification garantit la mise en œuvre homogène d'un statut qui permet aux ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (Ictam) d'exercer des mobilités professionnelles choisies sans perdre l'essentiel de leurs droits. Ainsi conçu, le statut est un visa pour un développement de carrière choisi et non subi. Le Medef en a évidemment une tout autre conception. Pour l'organisation patronale, le statut ne devrait être accordé que selon le bon vouloir de l'employeur. Il deviendrait alors une manière de gratification dont joueraient les entreprises en fonction de leur politique d'attractivité vis-à-vis des cadres. Le statut serait ainsi arbitré par la loi de l'offre et de la demande, selon les besoins de chaque bassin d'emploi et de chaque secteur professionnel.

Un statut également protecteur pour les non-cadres

Au fil des décennies, le statut n'a eu de cesse de s'enrichir, avec notamment la création de la section encadrement des prud'hommes, la création de l'Agence pour l'emploi des cadres (Apec), et des garanties spécifiques quant à la durée du préavis, les salaires d'embauche, le droit à la formation ou les indemnités de départ... Plus largement, de nombreuses dispositions légales, notamment en matière de temps de travail, de rémunération ou de prévoyance collective ont pour champ d'application les personnels cadres et/ou assimilés cadres tels que définis par le texte de 1947.

Ce faisant, le statut protège les non-cadres du

1. Cf. Cartel confédéral des ingénieurs et cadres supérieurs, « Historique des discussions, texte intégral de la convention, commentaires », débat parlementaire du 8 août 1946.



recours abusif à certaines dispositions spécifiques du Code du travail, inhérentes aux sujétions professionnelles des cadres : mesure du temps de travail dérogatoire pour certains cadres, périodes d'essai plus longues, rémunération fonction de l'atteinte d'objectifs, délégation de pouvoirs, etc.

Tel que mis en œuvre par l'Agirc, le statut oblige ainsi les branches professionnelles et les entreprises à reconnaître et à rémunérer la qualification, l'étendue des responsabilités et le degré d'autonomie et d'initiative mobilisées dans le travail. A contrario, sa disparition laisserait toute liberté aux employeurs de ne rémunérer que les seules compétences jugées utiles, voire, de manière encore plus restrictive, les seules compétences utilisées. Un certain nombre de branches s'engagent d'ores et déjà dans cette voie, avec à la clef un écrasement sans précédent des niveaux de rémunération, aux dépens des Ictam et des autres salariés.

Construit au bénéfice de l'ensemble du salariat, ce statut paraît donc devoir être pérennisé, étoffé et renforcé. Sans surprise, ce n'est pas l'objectif du Medef.

Bientôt la fusion de l'Agirc et de l'Arrco

Avec l'accord Agirc-Arrco du 30 octobre 2015, le Medef a obtenu le remplacement, à compter du 1^{er} janvier 2019, des régimes de retraites complémentaires Agirc et Arrco par un régime unique de retraite complémentaire, inspiré des comptes notionnels suédois.

La disparition de l'Agirc compromettant l'avenir du statut cadre, le Medef a dû concéder aux

LE STATUT OBLIGE
À RECONNAÎTRE
ET À RÉMUNÉRER
LA QUALIFICATION,
L'ÉTENDUE DES
RESPONSABILITÉS
ET LE DEGRÉ
D'AUTONOMIE
ET D'INITIATIVE
MOBILISÉES.
SA DISPARITION
PERMETTRAIT
DE NE RÉMUNÉRER
QUE LES SEULES
COMPÉTENCES
JUGÉES UTILES,
VOIRE, DE MANIÈRE
ENCORE PLUS
RESTRICTIVE,
LES SEULES
COMPÉTENCES
UTILISÉES.

négociateurs un article 8 aux termes duquel «une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement» doit s'ouvrir avant le 1^{er} janvier 2018.

Les mots ont leur importance. L'objet de la négociation n'est pas «le statut» de l'encadrement mais bien «sa définition», c'est-à-dire l'identification d'un périmètre sans détermination des droits et obligations attachés à la population ainsi définie. Avec, pour le Medef, un premier objectif qui est de restreindre le périmètre «cadres» aux seuls cadres dirigeants, ceux qui officient au sommet des directions des entreprises.

Bien évidemment l'Ugict-Cgt entend donner une tout autre dimension à cette négociation. Dans le droit fil du nouveau statut du travail salarié défendu par la Cgt, il s'agit de construire un socle commun de garanties transverses, permettant aux Ictam d'exercer leurs responsabilités sociales et économiques dans le respect des déontologies professionnelles, tout en redonnant aux salariés qualifiés une appétence pour l'exercice des fonctions d'encadrement.

Il s'agit aussi de permettre aux professions de faire face, dans les meilleures conditions possible, au risque de nivellement par le bas lié à la fusion des branches.

Enfin, pour les entreprises, voire pour des secteurs entiers de l'économie, ce statut rénové permettrait d'éviter tout dumping qui défavoriserait certains secteurs ou entreprises qui deviendraient les parents pauvres de notre développement économique, par défaut d'attractivité vis-à-vis des salariés qualifiés. ▶

Sylvie DURAND

Pour de nouvelles garanties collectives

La période est au détricotage social. Dans ce contexte et suite à l'accord Agirc-Arrco, non signé par la Cgt, le statut cadre est appelé à... disparaître, évoluer, être rénové ? La réponse, comme le proclame l'Ugict, n'est pas écrite à l'avance.

PARTICIPANTS :

– **MAGALI HIERON-EKUKA**,
CADRE DANS LE SECTEUR
BANCAIRE, DÉLÉGUÉE
NATIONALE ADJOINTE
DE LA CGT LCL,
CORRESPONDANTE
DE LA CGT DANS LE GROUPE
CRÉDIT AGRICOLE,
MEMBRE DE LA CE
DE LA FÉDÉRATION DES
SYNDICATS DU PERSONNEL
DE LA BANQUE
ET DE L'ASSURANCE,
ET DE LA CE DE L'UGICT.

– **CÉCILE MÈGE**,
CONSULTANTE, INGÉNIEURE,
DOCTEURE EN ERGONOMIE
ET CHARGÉE DE RECHERCHE
& DÉVELOPPEMENT
AU CABINET SOLUTIONS
PRODUCTIVES.

– **MARIE-JOSÉ KOTLICKI**,
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
DE L'UGICT-CGT.

– **PIERRE TARTAKOWSKY**,
"OPTIONS".

– **Options :** *Comment évaluez-vous les modifications qui affectent le travail, ses organisations et leur impact sur les réalités de l'encadrement et des rapports hiérarchiques ?*

– **Cécile Mège :** Mes propos seront concentrés sur les cadres de proximité, avec lesquels j'ai travaillé, notamment ceux d'une grande administration publique. Suite à une fusion dans le cadre de la loi organique relative aux lois de finances (Lolf) et de la mise en place de politiques publiques, cette administration a connu en quelques années de nombreux changements organisationnels et techniques. Les répercussions se font sentir à tous les niveaux hiérarchiques, avec une cristallisation des tensions sur les cadres de proximité, sommés de changer de culture de management. Traditionnellement, ces cadres étaient considérés pour leur technicité. Il leur est maintenant demandé de gérer des indicateurs, de piloter par la performance. C'est une tout autre culture, qui les installe davantage derrière un ordinateur que « sur le terrain ». Cette multiplication d'indicateurs accompagne une révolution numérique où les téléprocédures et la gestion des mails multiplient les sollicitations, ce qui engendre un morcellement de leur travail et une déconnexion d'avec le travail réalisé par les équipes.

– **Magali Hieron-Ekuka :** On retrouve ces caractéristiques dans la banque, qui a mis en œuvre de longue date le management par la performance et le *reporting*, avec gestion par indicateurs. La nouveauté, c'est l'accélération de la révolution numérique, portée par la globalisation des échanges. Le tout repose sur les épaules des cadres de proximité, même si tout le monde est sur le pont. Alors qu'ils devraient se retrouver plus proches des équipes, en situation de renforcer contacts et dialogue, ils se retrouvent écartelés entre l'augmentation des sollicitations, l'accélération du travail, des charges plus lourdes et un manque de temps, d'outils, d'échanges. Cette situation génère une panne de sens et il devient alors difficile, voire douloureux, d'accompagner le changement.

– **Marie-José Kotlicki :** Ce management nouveau, piloté par le culte de la performance et de la concurrence individuelle, vise des objectifs qui, dans le privé, sont une haute rentabilité financière et, dans le public, une économie drastique sur les investissements. Cela ébranle en profondeur la place et le rôle des cadres. Ils sont d'ailleurs nombreux à se plaindre d'être traités en simples exécutants de directives sur lesquelles ils n'ont pas leur mot à dire. Et ne parlons pas de la possibilité de formuler des propositions alternatives ! Ces injonctions percutent souvent leur propre éthique professionnelle, leur culture du service public, leur attachement au travail bien fait. C'est d'autant plus insupportable qu'ils voient, corrélativement, leurs responsabilités toujours plus élargies. Les directions exigent davantage de polyvalence et de mobilité, y compris contrainte, dans des configurations très diverses. Un cadre sera successivement encadrant, cadre de proximité, manager, aura ou non des personnels à encadrer, pilotera un projet sans tâche d'encadrement... D'où l'urgence à définir l'encadrement sans le réduire aux fonctions d'encadrement. D'autant que les évolutions sociologiques apportent elles aussi leur lot de changements, avec une évolution générale des qualifications, un nombre croissant de cadres, une féminisation croissante, malgré les discriminations, et finalement, un nouvel état d'esprit.

– **La diversification croissante des tâches et des fonctions ne conduit-elle pas les salariés à accepter, comme presque naturelle, l'idée que le statut de cadre appartiendrait au passé ?**

– **Magali Hieron-Ekuka :** Il est certain que l'on vit un moment d'affaiblissement de l'idée de garanties collectives, y compris dans la tête de nos collègues. Ils sont plutôt dans l'attente et semblent résignés, c'est un peu comme si l'on devait s'habituer au démantèlement des garanties collectives favorisées par la loi Travail sur des éléments comme les forfaits-jours, la rémunération, la réforme des retraites... Le paradoxe, c'est



LA MULTIPLICATION D'INDICATEURS ACCOMPAGNE UNE RÉVOLUTION NUMÉRIQUE OÙ LES TÉLÉPROCÉDURES ET LA GESTION DES MAILS MULTIPLIENT LES SOLLICITATIONS, ENGENDRENT UN MORCELLEMENT DE LEUR TRAVAIL ET UNE DÉCONNEXION D'AVEC LE TRAVAIL RÉALISÉ PAR LES ÉQUIPES.

que la montée en qualification des recrutements s'accompagne pour ainsi dire de la banalisation du travail mis en œuvre par l'encadrement. Il est regrettable, par ailleurs, qu'il y ait un déficit d'écoute et d'attention syndicale vis-à-vis de ces salariés.

– **Cécile Mège** : Il y a, de fait, comme une banalisation : dans un certain nombre de situations de travail, tout le monde est cadre. Cadre C, cadre B, cadre A pour la fonction publique par exemple. Alors, faut-il ou non un statut... Je ne suis pas légitime pour y répondre. Ce qui me semble clair, c'est que, paradoxalement, quand on regarde la réalité du travail, les cadres ont de plus en plus de responsabilités, dans la mesure où, en plus de la responsabilité d'atteinte des objectifs, ils deviennent responsables de l'amélioration des conditions de travail des équipes qu'ils encadrent. Ça c'est récent, et cette implication alourdit d'autant plus les missions confiées aux cadres que leurs propres conditions de travail restent trop souvent oubliées.

– **Marie-José Kotlicki** : On assiste à un double mouvement. D'un côté, les cadres se sentent aujourd'hui salariés à part entière et se réclament ouvertement de cette appartenance lors de certains conflits, par exemple sur la réduction du temps de travail. À ce titre, ils réclament des garanties collectives au même titre que les autres salariés. D'un autre côté, ils demeurent porteurs d'une vraie spécificité, qui tient à leurs responsabilités, élargies aujourd'hui, puisqu'elles sont économiques et sociales. Or, sur les champs de la santé et de la qualité de vie au travail, cela peut se traduire au pénal, tant dans le public que dans le privé. Ils peuvent donc être jugés, être reconnus coupables alors qu'ils n'ont aucun moyen réel, effectif sur cette responsabilité. Ce

qui nous amène au statut, à sa force et à sa faiblesse. Sa force réside dans ses éléments constitutifs : la retraite complémentaire, spécifique cadre, l'Apec... Sa faiblesse, c'est qu'au quotidien, les cadres subissent surtout ses inconvénients : une responsabilité élargie et pénale, des horaires sans fin, des charges en expansion, des risques d'épuisement très importants et une moindre reconnaissance de la qualification. L'attachement fort, réel, des cadres au statut s'accompagne donc d'un constat de déliquescence du travail. Il en résulte un besoin de rénovation, pour que le statut « colle » aux mutations en cours et aux aspirations majoritaires des cadres : un travail bien fait, le plein exercice de leurs responsabilités sociales et économiques et une reconnaissance de leurs qualifications.

– *Reste que les partisans de sa disparition plaident pour la mise sur un pied d'égalité de tous les salariés entre eux. Ne serait-ce pas l'opportunité d'un « tous ensemble » ?*

– **Cécile Mège** : Le métier de cadre a changé et il est important que les cadres puissent redonner du sens au travail, le leur et celui de leur équipe ; qu'ils se sentent reconnus. Cette question de la reconnaissance m'apparaît plus décisive que celle d'un statut, même rénové. Cela n'exclut pas une identité sociale, un noyau dur de droits, à condition que leur effectivité se traduise par une déclinaison plurielle au regard de la diversité des situations de travail rencontrées par les cadres. Ceux-ci, en fonction de l'expérience acquise au fil de leurs parcours professionnels, élaborent des stratégies permettant de tenir plus ou moins bien leurs missions. Certains cadres sont proches de leurs équipes, en s'impliquant dans leur travail. D'autres vont davantage ...

TABLE RONDE

Pour de nouvelles garanties collectives

- ... cultiver la distance, ce qui ne fait pas forcément d'eux de moins bons cadres. Un cadre doit aussi savoir prendre de la distance, pour échapper à la sursollicitation. Il s'agit de trouver le bon compromis entre distance et proximité, spatialement et temporellement, selon les situations de travail. Le statut ne joue pas un grand rôle dans cette régulation.

– **Magali Hieron-Ekuka** : De fait, sur fond de ruptures numérique et managériale, avec un travail en confettis, certains de mes collègues cadres en viennent à s'interroger sur le bien-fondé du statut. D'autant que la possibilité pour tous d'avoir un accès direct à l'information rendrait caduque la fonction d'intermédiaire. Aujourd'hui, tout le monde veut travailler en mode projet. Est-ce forcément un cadre qui doit être en charge de ce projet ou plus simplement un salarié talentueux, à qui on va laisser sa chance ? Ce sont des problématiques qui sont posées et je pense que nous devrions interroger les jeunes diplômés sur ces questions, en même temps que les salariés en seconde partie de carrière. Car leur expérience est très souvent niée. Combiner les évolutions technologiques, l'expérience de terrain et l'exigence de garanties pour tous, cadres compris, cela ne me semble pas contradictoire, au contraire. Il y a urgence à faire du neuf : à reconstruire les qualifications spécifiques des cadres, attachés à leurs compétences, à leurs carrières. Cette capacité de projection dans un avenir professionnel est centrale. Je pense notamment aux enjeux d'appropriation de la formation, aussi bien dans la conduite du changement que dans le domaine des risques psychosociaux, de leur détection et de leur compréhension.

– **Marie-José Kotlicki** : Première question : les évolutions technologiques annoncent-elles la disparition de l'encadrement ? Dans le privé, de nombreuses directions avaient supprimé un nombre très important de cadres intermédiaires. Au bout d'un temps, elles ont dû affronter des demandes de nouveaux postes de cadres intermédiaires, avec cette fois un rôle d'animation, de formation, de mise en réseau avec le numérique. Le numérique et la transversalité ne signent donc pas la mort des cadres, au contraire. Deuxième question : le statut est-il un instrument de division ou de convergence ? Soyons clairs : se passer du statut, c'est, de fait, se passer de l'encadrement. Cela revient à nier la spécificité de sa place et de son rôle dans le travail. Or, cela ne correspond à aucune réalité. Notre échange atteste au contraire d'une place et d'un rôle spécifiques au



Magali Hieron-Ekuka.

sein du salariat. Le statut serait-il corporatiste ? C'est tout le contraire : c'est un ensemble d'éléments de droits et de garanties collectives transversal à cette catégorie cadre, quelles que soient les situations d'entreprises, publiques ou privées. De ce fait, il s'oppose à l'individualisation et à son corollaire de mise en concurrence, promue par les directions. Il constitue ainsi un socle de solidarité et de convergence en même temps qu'un élément structurant de l'identité sociale de l'encadrement. Mais c'est aussi un enjeu pour tout le salariat. Dans les conventions spécifiques de branches, les seuils d'entrée de qualification tirent vers le haut la grille des salaires. Le patronat de la métallurgie veut les supprimer. Si cela devait se faire, cela tirerait vers le bas l'ensemble des qualifications – cadres et non-cadres – et permettrait à l'employeur de décider, selon son bon plaisir, qui a mérité ou non une augmentation, sans aucune référence à la formation initiale ou à une quelconque reconnaissance de diplômes. Nous voulons, à l'inverse, élargir les droits, avec notamment un droit de refus et d'alternative, conférant aux cadres les moyens d'exercer pleinement, réellement leurs responsabilités. C'est important pour eux, c'est aussi important pour leurs équipes. Cela peut permettre de transformer la conception même de la hiérarchie et des rapports sociaux dans l'entreprise.

– **On annonce une négociation sur le statut cadre. Que faut-il en attendre et quels sont les éléments qui, selon vous, devraient être à l'ordre du jour ?**

– **Magali Hieron-Ekuka** : Comme cela a été exprimé précédemment, l'essentiel c'est de redéfinir le périmètre de l'encadrement et de rénover les droits collectifs qui lui sont attachés, notamment dans leur effectivité. On voit par exemple se multiplier des conflits autour de l'éthique et il y a là un gisement de nouveaux droits à conquérir. À cet égard, une des priorités devrait être le ren-

COMBINER DE BONNE FAÇON LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES, L'EXPÉRIENCE DE TERRAIN ET L'EXIGENCE DE GARANTIES POUR TOUS, CADRES COMPRIS, NE ME SEMBLE PAS CONTRADICTOIRE, AU CONTRAIRE. IL Y A URGENCE À FAIRE DU NEUF : À RECONSTRUIRE LES QUALIFICATIONS SPÉCIFIQUES DES CADRES, ATTACHÉS À LEURS COMPÉTENCES, À LEURS CARRIÈRES.

NOUS VOULONS ENFIN ÉLARGIR LE CHAMP DU DROIT ET DE LA PROTECTION SOCIALE AUX FORMES ATYPIQUES DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI PORTÉES PAR LE NUMÉRIQUE. AUTO-ENTREPRENEURS, PORTAGE SALARIAL, TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES... TOUS CES TRAVAILLEURS DOIVENT POUVOIR BÉNÉFICIER DE GARANTIES COLLECTIVES NOUVELLES QUI LEUR CORRESPONDENT.

forcement de la formation en général. À l'heure actuelle, la formation des cadres se veut courte et pragmatique. Elle est donc parcellée en briques, puis sanctionnée par une certification professionnelle. Cette substitution des certifications aux formations diplômantes ne répond pas aux aspirations des cadres. Elle les place davantage en situation de réactivité face aux événements qu'en capacité d'appréhension globale de leur métier. Cette tendance est malheureusement à l'œuvre un peu partout et c'est regrettable, car la formation devait permettre la reconnaissance de l'expérience professionnelle des salariés, voire leur évolution de carrière.

– **Cécile Mège**: Je crains qu'une telle négociation, à l'échelon interprofessionnel ne reste au niveau de prescriptions très générales, protectrices sans doute, mais relevant toujours de la prescription, avec toutes les limites que cela suppose. Dans la réalité, un cadre débordé aura toujours la possibilité et la tentation d'allonger son temps de travail, par exemple. L'essentiel se joue dans le lien entre la prescription et la marge de manœuvre du cadre. Si l'on veut gérer au mieux cette tension, il faut au contraire aller au plus près du travail des cadres, caractériser les ressources qu'ils possèdent et mettent en œuvre, ce qui permettra d'améliorer les conditions de travail et de dépasser les difficultés rencontrées. Car ces difficultés sont dépendantes des conditions concrètes du travail, du nombre de salariés encadrés, de l'expérience acquise, des stratégies mises en place dans la résolution des aléas du travail, etc. Cela rejoint d'ailleurs ce que vous dites sur les formations. L'essentiel est de bien identifier les situations et, à partir de là, de remettre les cadres en capacité de tenir leur mission en les accompagnant tout au long de



Cécile Mège.



Marie-José Kotlicki.

leur parcours professionnel, tant en termes de formation que de dispositifs qui permettent par exemple le partage d'expériences.

– **Marie-José Kotlicki**: Cette négociation a des allures d'Arlésienne, souvent annoncée, jamais programmée. L'enjeu est d'aller vers une nouvelle définition de l'encadrement, du fait de l'accord Agirc-Arrco. L'Agirc définit l'encadrement par un certain nombre de critères liés aux missions et non au niveau de salaire : des critères d'autonomie, de responsabilité, de formation initiale. Ces critères, croisés avec les classifications des branches, sont opposables à l'employeur. Celui-ci peut donc se retrouver en justice sur la base d'une norme. Du fait de la disparition de cette norme, il faut redéfinir qui va avoir droit ou non à des garanties spécifiques. On comprend que le Medef ne soit pas pressé ! À l'inverse, nous entendons, nous, discuter de l'avenir du statut cadre. Pour qu'il tienne compte d'aspirations nouvelles : l'équilibre des temps de vie, l'accès à la protection sociale, le respect de l'éthique professionnelle, la possibilité de faire des propositions alternatives, y compris dans les choix stratégiques de l'entreprise. Ces garanties restent à construire – j'insiste – effectivement. C'est là où un statut fait ou non la différence. Des droits garantis collectivement pèsent plus lourd qu'une stratégie individuelle qui conduit trop souvent à se soumettre ou à se démettre. Nous voulons enfin élargir le champ du droit et de la protection sociale aux formes atypiques du travail et de l'emploi portées par le numérique. Auto-entrepreneurs, portage salarial, travailleurs des plateformes... Tous ces travailleurs doivent pouvoir bénéficier de garanties collectives nouvelles qui leur correspondent. Ce nouvel encadrement qualifié, très qualifié et responsabilisé, est précaire. D'où un dumping social mené contre les qualifications, les salaires, la protection sociale. C'est l'un des enjeux majeurs de cette rénovation que nous voulons. ◀



LISA MARCELA / MAXPPP

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

GENERAL ELECTRIC HYDRO, POUR L'EXEMPLE

L'UN DES FLEURONS DE LA FILIÈRE HYDROÉLECTRIQUE FRANÇAISE SERA-T-IL BRADÉ ?
LE 13 NOVEMBRE, LES SALARIÉS DU SITE GRENOBLOIS DE GENERAL ELECTRIC, MENACÉS
PAR UN PLAN D'ÉCONOMIE CONFIRMÉ LE JOUR MÊME, ÉTAIENT À NOUVEAU EN GRÈVE.

Deux milliards d'économies. Pour rétablir la rentabilité de General Electric, le conglomérat américain a annoncé il y a quinze jours vouloir réaliser l'an prochain 2 milliards d'euros d'économies dans le monde, en plus du milliard réalisé en 2017, et supprimer des milliers d'emplois. Sur le site grenoblois de General Electric Hydro (Ge Hydro), l'annonce n'a surpris personne. Depuis l'été, les salariés connaissent parfaitement la traduction de cette course effrénée au profit lancée par le nouveau Pdg du groupe : une grande braderie industrielle, un assèchement de tout un savoir-faire dans la filière de haute technologie qui est la leur. Soit, très concrètement ici, un plan de suppression de 345 emplois. En octobre, les ouvriers, cadres et tech-

niciens de l'établissement ont surpris tout le monde en occupant leur site une semaine durant pour dénoncer une telle logique. Le 13 novembre, jour de l'annonce faite par leur patron américain, la quasi-totalité d'entre eux ont réitéré en cessant le travail. Ce plan, ont-ils répété, n'est pas acceptable. Et si General Electric ne l'entend pas, l'État l'y aider, ont-ils ajouté. Dans ce dossier comme dans beaucoup d'autres en effet, le gouvernement détient une carte maîtresse pour sauver les emplois de ce site et, avec eux, toute une filière industrielle. «*Il y a trois ans, lorsque après une sombre affaire de corruption, le Département américain de la Justice avait obligé Alstom à vendre sa branche énergie et, avec elle, son activité hydroélectrique au géant américain,*

celui-ci avait promis au ministre français de l'Économie que l'opération se traduirait par la création de 1 000 emplois nouveaux dans l'Hexagone», rappelle Patrick Bernard, secrétaire général de l'Union des syndicats de la métallurgie de l'Isère. Et pour preuve de sa bonne volonté, il avait accepté la formation d'un comité de pilotage chargé d'en vérifier la réalité. Les représentants du personnel en avaient été exclus. Mais, avec les représentants de l'entreprise, l'État y avait été intégré. L'État peut donc aujourd'hui obliger Ge Hydro à lever le voile sur son chiffre en la matière et éviter un nouveau désastre social et industriel. À ce jour, le conglomérat semble considérer que ces 1 000 emplois promis peuvent intégrer tout et n'importe quoi : les mobilités,

les transferts, les «réinternalisations» et les rapatriements de sites. Les pouvoirs publics refuseront-ils à nouveau de tenir leur place comme ils s'en sont rendus coupables il y a trois ans lorsque, plutôt que de conserver la fabrication de turbines hydroélectriques dans le giron français, ils l'ont bradée au groupe américain?

General Electric est en parfaite santé.

Quelque 40 milliards de dollars ont été distribués en 2015 et 2016 aux actionnaires. En aucun cas, les turbines ici fabriquées ne souffrent d'une quelconque obsolescence. Ce site est mondialement connu pour la qualité de ses produits. L'État le sait puisque Edf, dont il est actionnaire à hauteur de 85% du capital, se fournit ici. Dès lors, que veulent les pouvoirs publics? Accepter de brader l'entreprise et tous ses savoir-faire serait «programmer la mort d'une filière industrielle et écologique d'avenir» et «condamner [toute] alternative au nucléaire» n'a cessé de rappeler, ces dernières semaines, l'intersyndicale Cgc-Cfdt-Cgt. «Comment, à l'heure de la transition énergétique, où de nouveaux projets doivent se développer en France et dans le monde, l'État français peut-il laisser mourir un de ses fleurons industriels?» demandaient encore tout récemment les fédérations Cgt de la Métallurgie et de l'Énergie dans un communiqué commun.

Depuis plusieurs semaines, les salariés grenoblois de Ge Hydro travaillent à des contre-propositions aux suppressions d'emplois. Ils le font à travers l'examen des réalités de travail de quatre services, pour démontrer les possibilités d'améliorer les organisations du travail et, ainsi, pérenniser l'activité, témoigne Claude Villani, délégué syndical de l'établissement.

Des alternatives aux restructurations existent. Fin novembre, une réunion mondiale des syndicats de General Electric est même organisée par IndustriAll Global pour les envisager. Mais il faut aller vite. La volonté de General Electric de se désaisir de sa branche énergétique semble évidente. Les capitaux chinois sont en embuscade. «L'État doit jouer son rôle et l'Europe doit cesser de miser sur la concurrence de tous contre tous dans ce secteur, au risque de détruire une toute une industrie. Après la fermeture intégrale des fabricants de panneaux photovoltaïques et les annonces des très grandes difficultés financières des deux derniers constructeurs éoliens en France, serait-ce le tour de la filière hydroélectricité?», interrogeaient encore les deux fédérations Cgt. ▶

Martine HASSOUN

CONFLIT L'ALCHIMIE D'UN MOUVEMENT

CET AUTOMNE À GRENOBLE, LES CADRES ONT SURPRIS PAR LEUR ENGAGEMENT. QUELQUES PISTES POUR COMPRENDRE.

«Un à un.» Rosa Mendes, cadre commercial, membre de l'intersyndicale et élue Cgt au Chsct sur le site grenoblois de General Electric, s'en souvient encore. Début octobre, après chaque rassemblement devant la porte du site, c'est un à un que la Drh a appelé les ingénieurs et cadres pour les intimider, les interroger sur les raisons de leur engagement.

«Dans les assemblées générales, aux portes de l'établissement et même lors de l'occupation du site, ajoute-t-elle, leur présence a surpris tout le monde. Et plus encore, la direction de l'entreprise.»

Pourtant, les plus hautes instances de l'établissement auraient pu s'y attendre. Peut-être ne mesuraient-elles pas l'attachement des salariés à ce site historique, réputé pour la qualité de ses turbines et, c'est moins connu, pour sa culture sociale et syn-



LISA MARCELA / MAXPPP

dicale. «C'est même ici, au début des années 1960, après une longue grève où les ingénieurs et cadres avaient été très nombreux à se mobiliser, témoigne Jean-François Bolzinger, l'un de ses anciens secrétaires généraux, que s'est forgée la conviction de la nécessité d'un syndicalisme spécifique.» Mais elles ne pouvaient pas méconnaître l'importance pour les plus jeunes, tout particulièrement, «d'un engagement professionnel conforme à une forte préoccupation écologique», poursuit Rosa Mendes. «Quelque chose semble être en train de changer», confie Patrick Bernard, secrétaire général de l'Union des syndicats de la métallurgie de l'Isère. Sur le site de General Electric Hydro de Grenoble, beaucoup de cadres se sont mobilisés sans être directement touchés par les suppressions d'emploi. En juin, tout près de là, chez Soitec, entreprise spécialisée dans la conception et la production de matériaux semi-conducteurs, près de 400 salariés, parmi lesquels une fois encore de nombreux ingénieurs et cadres, se sont mobilisés pour dénoncer la politique financière de l'entreprise: de forts dividendes pour les actionnaires, sans que les salaires ne suivent. Vers de nouveaux conflits qui toucheraient au sens du travail, à l'éthique, au modèle social?

Dans les deux cas, la mobilisation a été intersyndicale et les militants ont effectué une démarche de terrain, poursuit Patrick Bernard, en s'attachant toujours à informer, à expliquer et à mettre en perspective les problèmes tels qu'ils se posent. Une démarche de proximité. «Mieux vaut ne pas l'oublier, car la réforme des instances représentatives du personnel engagée par les ordonnances risque de produire des syndicalistes hors-sol, prévient-il: des experts sans plus aucun contact avec les salariés et leurs revendications.» M. H. ▶

DÉSERTS MÉDICAUX GROSSE PÉNURIE, PETITS REMÈDES



PHILIPPE ARNASSAN / MAXPPP

LE PLAN « POUR RENFORCER L'ACCÈS TERRITORIAL AUX SOINS » PROPOSE LE DOUBLEMENT DES MAISONS DE SANTÉ ET DES MESURES INCITANT À FAIRE AVEC LES MOYENS DU BORD.

Les pouvoirs publics et l'Ordre des médecins se renvoient la balle depuis longtemps. Quels remèdes pour lutter contre les « déserts médicaux », ces zones géographiques où le nombre de médecins est insuffisant voire nul, remettant en cause l'égalité d'accès aux soins, mettant même parfois en danger des populations ? L'Ordre des médecins confirme le diagnostic dans son dernier atlas démographique publié mi-octobre : dans 45 départements, la population augmente, mais le nombre de médecins diminue. En 2017, on compte 749 généralistes en exercice de moins qu'en 2016 (88 137). Sur dix ans, la baisse est de 9 %. La désertification touche aussi des zones urbaines. À Toulouse par exemple, 42 % des médecins ont plus de 60 ans et, dans certains quartiers en développement, les jeunes n'ont pas les moyens de s'installer ou hésitent à le faire sans le soutien d'un collègue plus expérimenté, quand ce n'est pas par peur d'être débordés par la demande...

Suffirait-il alors d'augmenter le *numerus clausus*, créé en 1970 pour limiter la concurrence et les dépenses de l'as-

surance maladie ? Le candidat Macron avait annoncé son intention de s'y attaquer, avec le soutien des étudiants en médecine. De fait, l'Ordre des médecins a consenti cette année à une augmentation de quelque 500 places, portant pour la première fois le *numerus clausus* au-dessus de 8 000 étudiants (8 124 exactement) qui pourront accéder en deuxième année de médecine. Ce, tout en assurant que là n'est pas la solution, puisque les médecins européens ou étrangers comblent les manques, tandis que certains de ceux formés en France n'y exerceront pas...

Par ailleurs, pas question pour l'Ordre des médecins – ni pour le gouvernement – de revenir sur la liberté d'installation des médecins. Le plan « pour renforcer l'accès territorial aux soins » présenté le 13 octobre par la ministre de la Santé Agnès Buzyn mise donc essentiellement sur le doublement des maisons de santé en cinq ans, au moyen de 400 millions d'euros alloués aux fonds d'investissement régionaux. Actuellement au nombre de 910 (contre seulement 20 en 2008), les maisons de santé permettent aux professionnels de se regrouper pour assurer la continuité, voire

la complémentarité des soins. Le plan est incitatif : des aides pouvant atteindre 50 000 euros sur trois ans par médecin seront offertes à ceux qui s'installeront dans les zones identifiées, souvent rurales. Ils bénéficieront également de modalités administratives simplifiées pour leur installation. Pour le reste, les agences régionales de santé et les collectivités territoriales sont invitées à piocher dans une boîte à outils plus ou moins fournie : permettre à des médecins hospitaliers d'être ponctuellement détachés sur ces zones ; ou aux médecins retraités susceptibles de s'y installer de bénéficier d'un système de cumul emploi-retraite qui les dispenserait de cotisation à la complémentaire vieillesse (jusqu'à 40 000 euros de revenus, contre 11 500 actuellement). Un quart des médecins à la retraite exercent toujours, soit plus de 18 000 praticiens ; le ministère table sur 35 000 médecins retraités disponibles en 2025 ! Les médecins qui accepteront d'accomplir un temps partiel dans ces zones bénéficieront quant à eux d'une « aide à l'activité » accroissant leurs honoraires de 25 %, contre 10 % aujourd'hui... Et les internes pourront également y exercer sous contrat de « médecin adjoint », avec des rémunérations majorées.

Comment assurer l'égalité d'accès aux soins ?

Autre piste, le développement de « services numériques de consultation à distance » (télémédecine) et la mise en place d'une mission de réflexion sur les soins faisant l'objet de rendez-vous pris dans des délais de moins de vingt-quatre heures, pour désengorger les services d'urgence sous pression, faute d'accès à des médecins généralistes.

Des solutions qui ne convainquent pas la Cgt et sa fédération de la Santé. Elles constatent que le schéma actuel – médecine libérale, rémunérée à l'acte, liberté d'installation, auxquelles s'ajoutent la réforme hospitalière et sa conséquence directe, la disparition des structures de proximité – ne permet plus de répondre aux besoins de la population ni aux aspirations des jeunes médecins. Elles préconisent une réorganisation de l'offre de soins d'une tout autre ampleur, notamment par le développement de centres de santé rattachés aux hôpitaux de proximité, avec des médecins et personnels salariés, ce qui permettrait « une juste répartition des ressources humaines sur le territoire, et la fin des dépassements d'honoraires, avec la généralisation du tiers payant intégral ».

Valérie GÉRAUD

GÉNÉRATION 2013 PLUS DIPLÔMÉE MAIS PLUS PRÉCAIRE

LE CÉREQ LIVRE SON ENQUÊTE SUR LA GÉNÉRATION SORTIE DE FORMATION INITIALE EN 2013: PLUS QUALIFIÉE, MOINS MARQUÉE PAR LES INÉGALITÉS HOMMES-FEMMES, MAIS PLUS PRÉCARISÉE.

À l'été 2016, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) a mené sa sixième grande enquête* auprès de 23 000 jeunes représentatifs des 693 000 personnes ayant quitté le système scolaire en 2013. Trois ans après leur sortie de formation initiale, 71 % d'entre eux sont en emploi mais, pour 7 sur 10, il s'agit d'emplois à durée limitée. Sur les 29 % restant, 16 % sont au chômage, les autres sont soit inactifs, soit en formation, soit ont repris des études.

Les parcours d'insertion s'avèrent plus longs et plus difficiles, mais aussi de plus en plus inégaux selon les niveaux de diplômes. Ainsi, le taux de chômage de cette génération s'élève en moyenne à 20 %, mais il n'est que de 6 % pour les titulaires d'un doctorat, de 10 % pour les titulaires d'un master ou les diplômés des grandes écoles, monte à 28 % pour les Cap et Bep, et jusqu'à 49 % pour les non-diplômés (14 % de cette génération).

La persistance des inégalités socioculturelles

Tous niveaux confondus, la moyenne du temps qu'ils ont passé en emploi pendant ces trois ans est de seize mois, mais de vingt-trois pour les diplômés des grandes écoles (qui ont souvent eu la chance de ne connaître qu'une entreprise), de seize pour les bac+2 (qui ont en majorité connu d'une à trois entreprises) et de douze pour les non-diplômés, qui ont multiplié les contrats courts de type intérim ou Cdd. L'absence de diplôme devient plus que jamais un facteur de marginalisation : 40 % des non-bacheliers sont au chômage, 12 % sont inactifs. Les deux tiers de ceux qui ont un emploi sont des précaires (17 % en intérim, 22 % en contrats aidés, 26 % en Cdd) et le dernier tiers n'a trouvé aucun emploi. Le bac pro montre en partie ses limites quand il n'a pas de

débouchés identifiés dans l'enseignement supérieur, les échecs dès la première année de licence étant nombreux. Pour 17 % des jeunes de la génération 2013, entrés sur le marché du travail avec ce seul diplôme, l'insertion s'avère relativement bonne quand ils ont opté pour des spécialités industrielles (16 % de chômage «seulement» au bout de trois ans, contre 19 % pour les bacheliers généraux qui ont arrêté leurs études). Mais la situation s'inverse dans le secteur tertiaire (16 % pour les bac généraux, 19 % pour les pros). En fait, 22 % des bacheliers généraux qui voulaient s'arrêter ont finalement repris des études, confirmant le fait que le bac, même général, n'offre plus qu'un fragile droit d'entrée dans les études supérieures. De fait, 44 % de cette génération sont diplômés de l'Enseignement supérieur, 17 % étant même titulaires d'un master. Les chercheurs rappellent que le postbac

reste le meilleur rempart contre le chômage. Ainsi, 46 % des jeunes diplômés du supérieur ont immédiatement et durablement accédé à l'emploi, et 11 % par étapes (sept mois en moyenne pour obtenir un contrat, fut-il précaire). Reste un tiers pour lesquels la situation s'est clairement compliquée, en particulier les bac + 2 et + 3 (Iut et Bts), à l'exception des diplômés du secteur santé-social, très demandés (2 % de chômage seulement...).

L'élévation générale des niveaux de diplômes n'efface pas les inégalités : 52 % des étudiants ayant deux parents cadres accèdent à un niveau bac + 5 mais seulement 6 % des enfants dont les deux parents sont ouvriers. Le contact avec le monde du travail leur semble également facilité : ils accèdent à 80 % à l'emploi stable, contre 73 % des enfants d'ouvriers et 72 % des enfants d'immigrés accédant à ce niveau de diplôme.

Enfin, malgré une meilleure réussite scolaire, les femmes ne deviennent pas cadres plus souvent que les hommes (18 % d'entre elles, 19 % d'entre eux), et si les écarts salariaux se réduisent, ils persistent, en particulier pour les diplômés des grandes écoles. De 200 euros en moyenne à l'embauche, ils s'accroissent ensuite. Après trois ans, les femmes diplômées des grandes écoles touchent en moyenne 1 730 euros nets, les hommes 2 000.

Valérie GÉRAUD



* « Quand l'école est finie », Céreq enquêtes n°1, octobre 2017. Disponible sur www.cereq.fr

CONGRÈS UGICT QUESTIONS POUR MIEUX CONNAÎTRE, POUR MIEUX AGIR

L'UGICT PROPOSE À TOUTES LES ORGANISATIONS DE LA CGT UN QUESTIONNAIRE POUR MIEUX APPRÉHENDER LA RÉALITÉ SOCIOPROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES. LES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE L'UNION DÉPARTEMENTALE DES YVELINES ET DE LA FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE DISENT ICI CE QU'ILS EN PENSENT.

– **Options :** comment appréciez-vous la démarche de l'Ugict d'un questionnaire adressé à l'ensemble des organisations de la Cgt ?

– **Sonia Porot :** L'initiative est très positive en tant qu'elle exprime une volonté de partage de l'état des lieux. Or, nous avons grand besoin d'un tel état des lieux, tant sur la syndicalisation que sur la place des ingénieurs, cadres et techniciens, dans la Cgt comme dans les entreprises. C'est la condition sine qua non pour, à la fois, exprimer justement les attentes sociales et parvenir à une Cgt qui travaille mieux ensemble. J'ajoute que – hasard du calendrier – notre propre congrès d'union départementale va se tenir une semaine avant celui de l'Ugict. Notre commission exécutive, avec notre collectif Ugict, a donc naturellement décidé de lier la préparation des deux congrès, ce qui « colle » à notre réalité : deux tiers des salariés du département relèvent de catégories Ictam. L'enjeu est donc majeur, à tous égards.

– **Frédéric Sanchez :** Cela fait un certain nombre d'années que nous avons décidé de faire des ingénieurs et cadres une priorité de notre travail fédéral, en lien avec notre Ufict. Notre congrès fédéral, qui se tient du 20 au 24 novembre, va consacrer l'une de ses tables rondes à notre travail en direction de ces catégories, dans le contexte de notre qualité de vie syndicale, de la syndicalisation. Dans ce contexte, le questionnaire de l'Ugict peut nous aider à passer de la théorie à la pratique. Il s'agit de rompre avec l'idée encore trop répandue que les catégories ingénieurs et cadres ne seraient pas et ne pourraient pas être en phase avec ce que



Sonia Porot, secrétaire générale de l'Ud des Yvelines.

« L'APPROPRIATION DU QUESTIONNAIRE UGICT NE VA PAS DE SOI : IL FAUT S'EN OCCUPER. LA CLEF EST DE DONNER ENVIE D'Y RÉPONDRE EN SOULIGNANT SON POTENTIEL, LA DYNAMIQUE QU'IL PEUT PORTER. IL S'AGIT DE FAIRE LA DÉMONSTRATION QUE LA CGT EST UN ESPACE D'ACCUEIL, DE DÉBAT, OÙ IL EST POSSIBLE DE RÉFLÉCHIR SUR SON TRAVAIL, SES BESOINS, DE LES CROISER AVEC D'AUTRES ET D'AGIR. »

porte la Cgt au plan revendicatif. Or, il n'y a aucune fatalité à cet égard. Il y a au contraire urgence à penser et à construire une cohérence revendicative. C'est possible. Cela passe à la fois par une représentation exacte des réalités de terrain et par des propositions revendicatives qui parlent à toutes et à tous.

– **La réalité d'une présence massive des catégories ingénieurs, cadres et techniciens n'est plus une nouveauté. Comment expliquer que l'on ait besoin d'un questionnaire pour en élaborer des traductions revendicatives ?**

– **Frédéric Sanchez :** L'arrivée du numérique, des nouvelles technologies, de ce que l'on appelle l'industrie 4.0 nous fait passer à un salariat majoritairement ingénieurs-cadres et entraîne de notre part une réflexion approfondie sur les adaptations nécessaires. Car ces changements ne sont pas uniquement quantitatifs. Pourtant, quand on analyse le contenu des cahiers revendicatifs, on arrive souvent très vite à la conclusion qu'à aucun moment ils n'ont été élaborés avec la participation des ingénieurs et cadres. Lorsqu'on propose à un ingénieur ou à un cadre une augmentation en numéraire, cela ne lui parle pas... Certains syndicats, souvent anciens, pris dans leurs habitudes, élaborent ainsi des revendications hors sol, déconnectées des salariés, et s'étonnent de la faible réactivité des salariés concernés... Mais si l'on ne débat pas des termes des revendications au regard des qualifications, des réalités de travail, avec ceux qui vivent ces réalités, on est dans le vide. Or, la vie bouge sans arrêt et les pro-

blèmes avec elle : aujourd'hui, un bac + 2 entre au même niveau de rémunération qu'un Bep d'il y a trente ans. Comment défendre la reconnaissance des diplômes, l'expérience acquise, l'ancienneté, sans en traiter préalablement avec les premiers concernés ? Là-dessus, on a encore besoin de faire bouger les lignes, dans la métallurgie et aussi dans toute la Cgt.

– **Sonia Porot** : La réalité sociale est une chose, la connaissance précise qu'en a la Cgt en est une autre, et sa capacité à la traduire en termes de syndicalisation et d'activité revendicative en est encore une autre. Et, ce n'est pas un secret, les écarts sont grands, trop grands. Notre taux de syndicalisation est insuffisant et accuse un décalage sociologique. Il nous faut donc nous atteler à la tâche. Explorer à fond la réalité des entreprises et mieux connaître celles et ceux qui y travaillent peut être un bon début... Cela vaut d'ailleurs partout. Là où la Cgt existe, cela nous permet une approche plus fine, cela restitue une image précise de nos pratiques, notamment au plan électoral. On a pu mesurer ainsi le nombre de celles ou nous déposons des listes parfois uniquement dans les premier et deuxième collèges, ce qui nous affaiblit mécaniquement en termes de représentativité.

– **Comment dépasser les freins à ce travail à la fois d'inventaire et de reconquête ?**

– **Sonia Porot** : Nous avons identifié deux obstacles, majeurs à nos yeux. Le premier, c'est cette tendance, toujours forte, à considérer que les Ictam ne sont pas réellement des salariés comme les autres, qu'ils sont tous encadrants et, de ce fait, du côté obscur de l'exploitation. Cette vision occulte totalement la diversité des métiers, des situations, des contradictions qui les traversent, des liens entre les différents services d'une entreprise. Le second relève de l'inexpérience : l'envie d'agir, de discuter avec les Ictam est bien là, mais reste obérée par un manque de savoir-faire : que dire, comment le dire ? Avec cette idée que nous devrions avoir les réponses alors qu'il s'agit avant tout d'aller écouter, s'enrichir du savoir des salariés pour pouvoir en débattre avec eux. Le questionnaire de l'Ugict peut aider à modifier la donne en nous obligeant à formaliser nos réflexions, à confronter nos analyses aux réalités mouvantes. Enfin, dans la mesure où ce questionnaire s'adresse à toutes les organisations de la Cgt, et là, je pense tout particulièrement aux unions locales, il permet de travailler



VINCENT ISORE / MAXPPP

Frédéric Sanchez, secrétaire général de la Fédération des travailleurs de la métallurgie.

« IL S'AGIT DE ROMPRE AVEC L'IDÉE ENCORE TROP RÉPANDUE QUE LES CATÉGORIES INGÉNIEURS ET CADRES NE SÉRAIENT PAS ET NE POURRAIENT PAS ÊTRE EN PHASE AVEC CE QUE PORTE LA CGT AU PLAN REVENDICATIF. OR, IL N'Y A AUCUNE FATALITÉ À CET ÉGARD. IL Y A AU CONTRAIRE URGENCE À PENSER ET À CONSTRUIRE UNE COHÉRENCE REVENDICATIVE. »

ensemble à niveau égal de connaissances et de mieux cerner les besoins respectifs.

– **Frédéric Sanchez** : Nous disposons d'un outil revendicatif pour dépasser les mises en opposition et les ignorances réciproques : notre projet d'une convention collective nationale, avec la perspective d'une négociation de branche. Aujourd'hui, le projet patronal s'attaque à toutes les catégories de salariés, je dirais plus spécialement aux catégories ingénieurs-cadres, notamment avec l'enjeu des classifications. L'objectif étant de faire disparaître à la fois le statut et la convention collective des ingénieurs-cadres, la seule à périmètre national dans la métallurgie. Cet outil peut aider à lever les réticences à considérer les ingénieurs et cadres comme des salariés. Combiné au questionnaire, il peut aider à aller au débat là où travaillent ces catégories, sur les questions de classifications, de reconnaissance des diplômes de l'éducation nationale, qui se trouve remise en cause de façon frontale... Un questionnaire pour y voir plus clair, une convention pour revendiquer plus juste : si cette complémentarité est perçue, saisie

comme une chance, elle peut nous aider à franchir un cap.

– **La période est difficile. Un tel contexte ne porte-t-il pas le risque de voir le questionnaire – et avec lui l'enjeu d'une meilleure appréhension des réalités socioprofessionnelles – perçu comme éloigné des enjeux de conflictualité ?**

– **Frédéric Sanchez** : Chacun doit bien saisir que l'enjeu est vital. Si l'on ne s'intéresse pas à ces salariés, nous allons être très rapidement en grande difficulté. Si l'on continue à les considérer comme des extraterrestres, isolés dans une bulle, au prétexte qu'ils ont une vision différente de celle d'un ouvrier sur l'entreprise, sur leur travail, sur leur place, on risque tout simplement de passer à côté de l'essentiel et de le payer très cher en termes d'organisation. Lorsqu'on compare les concentrations d'ingénieurs et cadres et les résultats électoraux, on ne peut que s'alarmer. Nous restons certes la première organisation syndicale au niveau de la branche, mais avec un tassement dont l'origine se trouve dans les résultats dans le collège encadrement. C'est pour toutes ces raisons, je le répète, que nous en avons fait une priorité depuis plusieurs années. Mais le temps s'accélère. Il nous faut, nous aussi, accélérer, et dans les entreprises comme dans les territoires, passer de la priorité à l'urgence.

– **Sonia Porot** : L'appropriation du questionnaire Ugict ne va pas de soi : il faut s'en occuper. La clef est de donner envie d'y répondre en soulignant son potentiel, la dynamique qu'il peut porter. Le collectif Ugict est évidemment mobilisé, dans le cadre des rencontres et des initiatives de l'union départementale des Yvelines. Nous tenons, le 14 novembre une journée des élus et mandats où la question de la représentativité va poser, tout naturellement, la question de la place des Ictam, singulièrement dans une situation marquée par des reculs dans le premier collège alors que nous nous maintenons dans les deuxième et troisième collèges, ce qui bouscule un peu les préjugés. Enfin, notre ambition de déploiement va au-delà de celle de la Cgt. Il s'agit de faire la démonstration que la Cgt est un espace d'accueil, de débat, où il est possible de réfléchir sur son travail, ses besoins, de les croiser avec d'autres et d'agir. C'est dans cet esprit que nous organisons une « journée découverte » en direction des syndiqués comme des non-syndiqués le 25 janvier.

Louis SALLAY

UGICT

Calendrier

• International

La Fédération mondiale des travailleurs scientifique (Fmts) se réunit du 4 au 8 décembre pour sa 22^e assemblée générale. Le 5 décembre est programmé un symposium sur le thème : « Science et développement durable pour l'Afrique et par l'Afrique ». Les travaux se déroulent à l'université Cheikh-Anta-Diop, à Dakar (Sénégal).

• Insertion

La 5^e biennale formation-emploi du Centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications (Céreq) est consacrée à l'insertion des jeunes. Elle se tient le 7 décembre à l'université Pierre-et-Marie-Curie, à Paris. Elle s'appuiera principalement sur les enquêtes « Génération » menées par le Céreq depuis maintenant vingt ans. Pour en savoir plus : www.cereq.fr

• Ugict-Cgt

La prochaine commission exécutive de l'Ugict-Cgt se réunira le 13 décembre à partir de 9 heures.

• Colloque

Le mercredi 13 décembre, la Dares organise un colloque consacré à l'évolution des salaires depuis la crise de 2008. Cette journée s'attachera notamment à comparer les mécanismes de fixation des salaires en France, en Europe et aux États-Unis. Il se tiendra au ministère des Solidarités et de la Santé, salle Pierre-Laroque, 14, avenue Duquesne, Paris 15^e. Pour le programme complet : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

• Congrès

Le 18^e congrès de l'Ugict-Cgt se déroulera du 20 au 23 mars au Palais des congrès de Perpignan.

Formation

• Management

L'Ugict-Cgt organise un stage sur le thème « Construire le management alternatif au quotidien ». Ce stage poursuit plusieurs objectifs : amener les syndicats à intégrer la question de la transformation du travail dans leur activité ; permettre d'organiser, dans les entreprises, des initiatives autour des besoins de transformation des modes de management ; aider à la syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens à partir de leur place et de leur rôle dans le travail. Il aura lieu du 4 au 6 décembre, au centre de formation Benoît-Frachon, à Gif-sur-Yvette (Essonne).

• Stage

L'Ugict-Cgt organise un stage « Être responsable Ugict-Cgt » du 11 au 15 décembre, au centre de formation Benoît-Frachon, à Gif-sur-Yvette. Il s'adresse aux membres de la commission exécutive de l'Ugict-Cgt, des directions des unions fédérales et des commissions départementales Ugict ainsi qu'aux syndicats spécifiques, aux élus et mandatés des collèges cadres et techniciens.

Pour connaître l'ensemble des formations proposées par l'Ugict-Cgt en 2017-2018, s'inscrire à une session et connaître le programme complet des stages, rendez-vous sur www.ugict.cgt.fr/ugict/formation
Contact : formation.syndicale@ugict.cgt.fr

la revue des revues

Syndicalisme Alors que les syndicats britanniques se sont majoritairement prononcés contre le Brexit, une majorité de travailleurs ont voté pour. C'est ce paradoxe que Jacques Freyssinet étudie dans *Chronique internationale*, le périodique de l'Institut de recherches économiques et sociales. Un paradoxe qui, pour lui, « ne peut être compris qu'à la lumière de l'histoire des rapports complexes que le mouvement ouvrier britannique a entretenus avec la construction européenne ».

→ *Chronique internationale* n°158, octobre 2017

Économie Que font les entreprises de leurs profits ? La fracture sociale est-elle – seulement – territoriale ?... À travers quarante thèmes et 200 graphiques, la revue *Alternatives économiques* vient de publier un classique de ses hors-séries : les chiffres 2018 de l'économie et de la société. Ce, alors qu'un autre chiffre fait à nouveau parler de lui : le fameux 3, pour 3 % du Pib, en deçà duquel le déficit public devrait être ramené dès 2017. Mais à quel prix ?

→ *Alternatives économiques*, hors-série n°112, « Les chiffres 2018 », octobre 2017

Robotique En février 2017, le Parlement européen adoptait une résolution concernant des règles de droit civil sur la robotique. Un robot peut-il être entraîné devant les tribunaux ? Que se passera-t-il si une erreur est commise par une voiture automatisée ?... Dans un récent numéro de *Notes de perspective*, une chercheuse de l'Institut syndical européen, après avoir résumé cette résolution, aborde la problématique de la définition des robots et de leurs responsabilités, en élargissant son analyse à de multiples formes d'intelligence artificielle.

→ *Notes de perspective* n°2, septembre 2017. À retrouver sur www.etui.org

Travail Le scénario d'un futur sans travail humain n'étant pas le plus probable, le magazine *Santé et Travail* s'intéresse au thème « Demain, le travail » à l'occasion de la parution de son centième numéro. Dans un contexte de révolution numérique, ce thème est d'autant plus utile à explorer qu'il entre en confrontation avec la réforme du droit du travail. « Les ordonnances, préviennent ainsi l'éditorial, réunissent tous les ingrédients pour durcir les conditions de travail, amoindrir les capacités de résistance collective et rendre moins opérante l'intervention des professionnels de la prévention. »

→ *Santé et Travail* n°100, octobre 2017

droits

Fonction publique

Recrutement de précaires en catégories A ou B

Un décret du 12 octobre 2017¹ met en œuvre les dispositions de l'article 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017, relative à l'égalité et à la citoyenneté. Celles-ci prévoient qu'à titre expérimental, et pour une durée de six ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi (soit à compter du 29 janvier 2017), les personnes sans emploi âgées de 28 ans au plus et certains chômeurs de longue durée de 45 ans et plus peuvent, à l'issue d'une procédure de sélection, être recrutés dans des emplois correspondants aux catégories A ou B, par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter à un concours administratif pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Les personnes concernées par le dispositif

Ce nouveau dispositif est ouvert aux personnes correspondant aux profils suivants :

- les jeunes sans emploi de 28 ans au plus, résidant dans les zones dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement. Il s'agit principalement des quartiers prioritaires de la politique de la ville, des zones de revitalisation rurale, ou des territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
 - les demandeurs d'emploi de longue durée de 45 ans et plus, bénéficiaires de certains minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé).
- L'article 3 du décret précité précise que la liste des territoires concernés est publiée sur le service de communication en ligne du ministère de la fonction publique.

Les modalités de sélection et de recrutement

Ces personnes ne peuvent être recrutées que sur des emplois permanents (des catégories A ou B) par des contrats de droit

À compter du 1^{er} janvier 2018, un dispositif expérimental est ouvert pour les jeunes issus des quartiers prioritaires et pour les plus de 45 ans en difficulté, via une formation en alternance.

Edoardo MARQUÈS

public ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter à un concours pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique correspondant à l'emploi occupé.

Les recrutements organisés font l'objet d'une publicité préalable qui mentionne le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, le niveau de la catégorie statutaire correspondante, les conditions à remplir par les candidats, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que l'adresse à laquelle la candidature doit être envoyée. Ces avis sont publiés au plus tard un mois avant la date limite de dépôt des candidatures (article 4 dudit décret). L'examen des candidatures est confié à une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter ou par l'autorité responsable des opérations de recrutement (article 6 dudit décret). Le dossier de candidature doit permettre à la commission de sélection d'apprécier si le candidat présente les aptitudes pour occuper l'emploi à pourvoir et de s'assurer qu'il est en mesure de remplir les conditions exigées pour présenter les concours correspondant à cet emploi. Le contrat précise la dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du corps ou cadre d'emplois correspondant, la durée du contrat, le montant de la rémunération brute mensuelle, le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de tuteur et le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ainsi que

les obligations de l'agent à exécuter les tâches qui lui sont confiées, à suivre le dispositif de formation proposé et à se présenter à un concours des catégories A ou B correspondant au poste occupé (article 7 dudit décret).

Pour la fonction publique territoriale, les contrats sont conclus par l'autorité territoriale disposant du pouvoir de nomination dans l'emploi correspondant (article 8) et l'organisation des opérations de recrutement est confiée aux centres de gestion de la fonction publique territoriale ou aux collectivités territoriales et établissements publics non affiliés à un centre de gestion (article 9 dudit décret).

La mise en œuvre de la formation des agents au cours de leur contrat

Sans préjudice du temps de préparation personnelle accordé à l'agent, la durée du parcours de formation est comprise entre 10 et 25 % de la durée totale du contrat. Mais elle peut être portée au-delà lorsque le parcours personnel de l'agent ou les modalités de la préparation au concours le requièrent (article 10 du décret).

Les modalités de gestion des agents au cours de leur contrat

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable dans le service dans lequel il est affecté. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. Les agents ainsi recrutés bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celui qui est servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps ou cadre d'emplois correspondant au poste occupé. Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Postérieurement à la période d'essai et après consultation du tuteur, l'autorité ayant procédé au recrutement peut mettre fin au contrat, avant son terme, en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat ou de faute disciplinaire.

Un bilan de cette expérimentation devra être communiqué tous les ans à compter de 2019 aux comités techniques compétents ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique (article 18 du décret). ◀

1. Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique, publié au JO du 14 octobre 2017.

droits

Ordonnances

Des Cdd

plus précaires

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail ouvre la possibilité de conclure des accords de branche prévoyant des dispositions moins favorables que la loi en matière de Cdd (durée maximale, renouvellement, période de carence...).

Michel CHAPUIS

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée totale du contrat de travail à durée déterminée. Cette durée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (article L. 1242-8).

POSSIBILITÉ DE FIXER LA DURÉE PAR ACCORD DE BRANCHE ÉTENDU

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1242-8, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13 ou, lorsqu'il s'applique, à l'article L. 1243-13-1.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est également de vingt-quatre mois :

- 1) lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;
- 2) lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;
- 3) lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation, dont l'importance nécessite la mise

en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité social et économique, s'il existe.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2 et de l'article L. 1242-3 (article L. 1242-8-1).

RECRUTEMENT D'INGÉNIEURS ET DE CADRES

Un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

- a) les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- b) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

c) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise (article L. 1242-8-2).

RENOUVELLEMENT

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 (article L. 1243-13).

PÉRIODE DE CARENCE

À l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1242-1, une convention ou un accord de branche étendu peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence (article L. 1244-3).

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1244-3, ce délai de carence est égal :

- 1) au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus ;
- 2) à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné (article L. 1244-3-1).

Possibilité de déterminer les cas où le

délai de carence entre deux Cdd n'est pas applicable par accord de branche étendu Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1242-1, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence prévu à l'article L. 1244-3 n'est pas applicable (article L. 1244-4).

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1244-4, le délai de carence n'est pas applicable :

- 1) lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- 2) lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- 3) lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;
- 4) lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;
- 5) lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ;
- 6) lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- 7) lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé (article L. 1244-4-1).

SANCTIONS ET RÉPARATIONS

Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6, L. 1242-7, L. 1242-8-1, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13-1, L. 1244-3-1 et L. 1244-4-1, et des stipulations des conventions ou accords de branche conclus en application des articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.

La méconnaissance de l'obligation de transmission dans le délai fixé par l'article L. 1242-13 ne saurait, à elle seule, entraî-

ner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (article L. 1245-1).

Le fait de méconnaître les stipulations d'une convention ou d'un accord de branche prises en application de l'article L. 1242-8 ou, lorsqu'elles s'appliquent, les dispositions des articles L. 1242-8-1 et L. 1242-8-2, relatives à la durée du contrat de travail à durée déterminée, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois (article L. 1248-5).

Le fait de renouveler le contrat de travail à durée déterminée en méconnaissance des stipulations d'une convention ou d'un accord de branche prises en application de l'article L. 1243-13 ou, lorsqu'elles s'appliquent, des dispositions de l'article L. 1243-13-1 est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois (article L. 1248-10).

Le fait de méconnaître les stipulations d'une convention ou d'un accord de branche prises en application de l'article L. 1244-3 ou, lorsqu'elles sont applicables, les dispositions de l'article L. 1244-3-1, relatives à la succession de contrats sur un même poste, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois (article L. 1248-11).

COMPATIBILITÉ AVEC LE DROIT EUROPÉEN (UNION EUROPÉENNE)

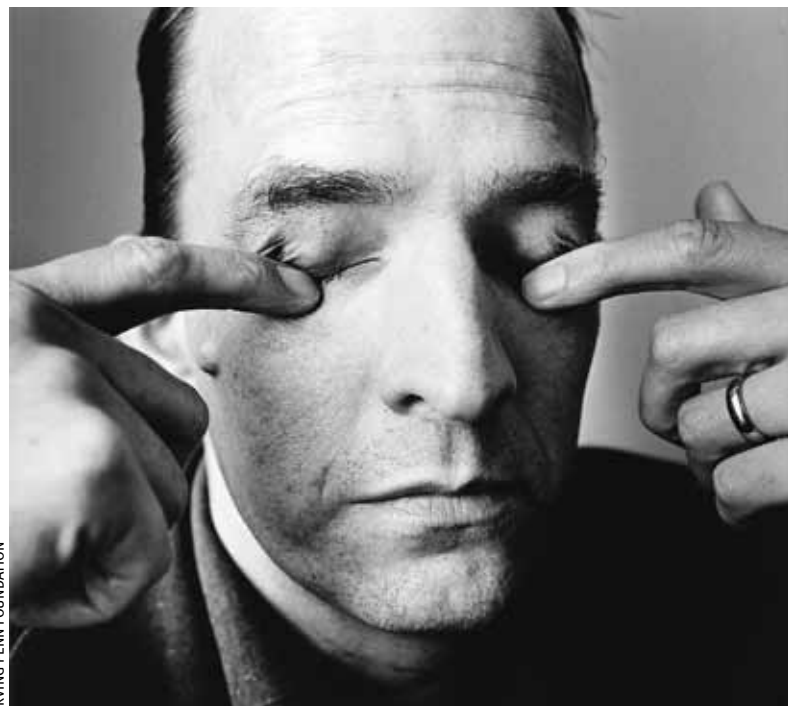
Il apparaît que plusieurs de ces dispositions (durée maximale, renouvellement, période de carence...) ne sont pas conformes avec la directive européenne sur les Cdd.

Un principe ne doit pas être oublié : ***Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise*** (en application du droit européen ; article L. 1242-1 du Code du travail).

Pour s'informer sur le droit européen du travail applicable, le Cnam a mis en ligne une formation gratuite, « Droit européen du travail », disponible sur www.fun-mooc.fr.

PARIS/PHOTOGRAPHIE

IRVING PENN L'AS DU PORTRAIT AURAIT CENT ANS



IRVING PENN FOUNDATION

Irving Penn, *Ingmar Bergman* (Stockholm, 1992).
Épreuve gélatino-argentique, 38,4 x 38,1 cm.

Avec plus de 235 tirages photographiques de sa main, le Grand Palais propose la première grande rétrospective en France, depuis sa mort, du photographe américain Irving Penn (1917-2009). Il y a aussi une sélection de ses dessins et de ses peintures qui permettent une vision d'ensemble de son œuvre : les portraits, la mode, les nus, la beauté, les cigarettes, les débris... Suivant un parcours chronologique et thématique, le visiteur est à même de découvrir sa production, depuis ses débuts jusqu'à ses chefs-d'œuvre autour de la mode et, dans les années 1990-2000, ses natures mortes. Ces dernières, en couleur, qu'il réalisa pour *Vogue*, ouvrent l'exposition, précédant des scènes de rue à New York et des images du sud des États-Unis, du Mexique et de l'Europe. Après la guerre, Penn se cantonne au studio. En 1947-1948, il exécute ses fameux portraits d'artistes, d'écrivains, de couturiers et autres personnalités du monde de la culture, de Salvador Dalí à Picasso, de Marlene Dietrich à Alfred Hitchcock, de Spencer Tracy à Igor Stravinsky... En décembre 1948, il se rend au Pérou. Ses enfants de Cuzco sont un parfait exemple de vérité ethnographique. À Paris, pour *Vogue*, il conçoit maintes icônes d'élégance, dont certaines études de Lisa Fonssagrives-Penn, son épouse. C'est encore à Paris qu'il entame une série des « petits métiers », qu'il continue à Londres et à New York. Ses nus (1949-1950) sont magnifiques. Sa série de mégots de cigarettes (1972) parvient à être expressive. « Une cigarette écrasée, disait-il, indique le caractère [...] Son choix en dit long sur le goût d'une personne. »

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 29 JANVIER 2018 AU GRAND PALAIS, 3, AVENUE DU GÉNÉRAL-EISENHOWER, PARIS 8°. WWW.GRANDPALAIS.FR

PARIS/PATRICE CHÉREAU SA VIE, SON ŒUVRE DU THÉÂTRE À L'OPÉRA

Dans les espaces de la bibliothèque-musée de l'opéra Garnier, l'exposition « Patrice Chéreau : mettre en scène l'opéra » réunit plus d'une centaine de documents issus des collections de la Bibliothèque nationale de France, de prêts privés et du fonds Patrice Chéreau de l'Institut mémoires de l'édition contemporaine : notes de travail, livrets annotés, correspondance, esquisses, maquettes de décors, photographies, archives audiovisuelles... Il s'agit de saisir les divers enjeux, formels ou conceptuels, qui ont sous-tendu chacune de ses onze productions lyriques : comment il dirigeait les chanteurs comme de véritables comédiens ; comment il œuvrait en concertation étroite avec les chefs d'orchestre (Boulez, Barenboim, Esa-Pekka Salonen, etc.) ; quelle relation il établissait entre l'action dramatique et la musique... Autant de pistes propres à éclairer le parcours de l'homme de théâtre qui révolutionna l'art lyrique.

• JUSQU'AU 3 MARS 2018 À L'OPÉRA GARNIER, 8, RUE SCRIBE, PARIS 9°. WWW.BNF.FR

SORTIES FILMS

Au revoir là-haut

ALBERT DUPONTEL (FRANCE)

À partir d'un roman de Pierre Lemaître (prix Goncourt en 2013), l'acteur et réalisateur nous embarque en finesse dans un récit picaresque endiablé, où l'on voit deux rescapés de Verdun, dont l'un défiguré, organiser une arnaque aux monuments aux morts pas piquée des vers.

Sans adieu

CHRISTOPHE AGOU (FRANCE)

C'est un documentaire, tourné dix ans durant par le photographe Christophe Agou, mort en 2015 à l'âge de 46 ans. Témoignage déchirant que cette galerie de portraits de vieux paysans du Forez, vestiges humains d'un monde de la terre disparu, qui vivent seuls dans la poussière et le désordre, partagent leur maigre repas avec le chien et aiment leurs vaches sans mot dire.

Pour le réconfort

VINCENT MACAIGNE (FRANCE)

Sur le modèle de *La Cerisaie* de Tchekhov, un frère et une sœur reviennent sur leurs terres dans le Loiret, dès lors qu'un ami d'enfance veut y implanter une maison de retraite. C'est violent et fort pour dire la France d'aujourd'hui.

LIMOGES/EXPOSITION LES CROISEMENTS SAVAMMENT DÉLIBÉRÉS DE SARAH TRITZ

Née en 1980, Sarah Tritz vit et travaille à Paris. Chez elle, un tout petit dessin peut précéder une sculpture monumentale. Depuis une dizaine d'années, elle brasse les éléments d'un vaste répertoire de formes et d'idées disponibles, aptes à fournir une consistance et une densité renouvelée à des œuvres résolument polymorphes, qu'il s'agisse de peintures, de dessins, de sculptures ou d'installations. L'abstraction côtoie volontiers la figuration dans ses expositions aux titres décidément drolatiques, tels « Un joyeux naufrage », « L'œuf et les sandales » ou « Diabolo mâche un chewing-gum sous la pluie et pense au cul ». La dernière en date, « J'ai du chocolat dans le cœur » est constituée de trois accrochages d'œuvres choisies parmi les collections du Fonds régional d'art contemporain-Artothèque du Limousin.

Antoine SARRAZIN

• JUSQU'AU 20 JANVIER, SITE COOPÉRATEURS DU FRAC-ARTOTHÈQUE, IMPASSE DES CHARENTES, LIMOGES (87). WWW.FRACARTOTHEQUELIMOUSIN.FR

Sarah Tritz,
Be cooler (2017).
Acajou massif,
acrylique,
109,5 × 66 × 43, cm.



ADAGE PARIS / PHOTO: FRÉDÉRIQUE AVRIL

STRASBOURG, MUSÉE ALSACIEN/M. BERLOA / CONCEPTION GRAPHIQUE : DOC LEVIN



Ensemble de mezouzot de la *genizah* de Dambach-la-Ville (XVIII^e-XIX^e siècles).

PARIS/DÉCOUVERTE AU CŒUR DES SYNAGOGUES

La découverte à Dambach-la-Ville (Bas-Rhin), d'une *genizah* (dépôt rituel portant le nom de Dieu et – par extension – d'objets de culte usagés déposés dans une cache à l'intérieur de la synagogue) constitue un événement mémoriel majeur. En témoigne l'exposition « Héritage inespéré. Une découverte archéologique en Alsace », inaugurée en 2016 à Strasbourg, ces temps-ci montrée à Paris.

• JUSQU'AU 28 JANVIER AU MUSÉE D'ART ET D'HISTOIRE DU JUDAÏSME, 71, RUE DU TEMPLE, PARIS 3^e. WWW.MAHJ.ORG

PARIS/THÉÂTRE SUR LES MAÎTRES ANCIENS

Éric Didry met en scène *Maîtres anciens*, texte romanesque de l'auteur autrichien Thomas Bernhard (1931-1989) qu'interprète l'acteur Nicolas Bouchaud. Ça se passe au Musée d'histoire de l'art de Vienne, où le vieux critique musical Reger a donné rendez-vous à Atzbacher. Ce dernier, arrivé en avance, observe Reger à la dérobée. Sous la forme d'un discours indirect, sans chapitre, sans retour à la ligne, sans même un seul point, viennent se nicher réflexions, supputations et spéculations de l'un sur l'autre. Au cours d'un ressassement vertigineux sont pêle-mêle convoqués Heidegger, le deuil, l'art, l'héritage et la filiation. Bernhard s'en prend à tout et à tous, dans ce formidable jeu de massacre où il s'attaque avant tout à l'Autriche et aux Autrichiens, dont il n'a cessé de flétrir le passé nazi.

• JUSQU'AU 22 DÉCEMBRE AU THÉÂTRE DE LA BASTILLE, 76, RUE DE LA ROQUETTE, PARIS 11^e. WWW.THEATRE-BASTILLE.COM

ORSAY/DEGAS ET VALÉRY DE LA DANSE AU DESSIN

À l'occasion du centenaire de la mort du peintre Edgar Degas (1834-1917), le musée d'Orsay lui rend hommage avec une exposition dont le fil conducteur n'est autre que l'ouvrage singulier et relativement peu connu du poète Paul Valéry (1871-1945) qui, fort de son amitié de plus de vingt ans avec l'artiste, publiait en 1937 *Degas Danse Dessin*. Valéry, dans ces pages frémissantes, dressait un portrait familial et poétique du peintre, tout en méditant sur la création. L'exposition se complète de spectacles (carte blanche donnée à la danseuse étoile Aurélie Dupont), de concerts et de films.

• DU 28 NOVEMBRE AU 25 FÉVRIER, À L'AUDITORIUM DU MUSÉE D'ORSAY, 1, RUE DE LA LÉGION-D'HONNEUR, PARIS 7^e. WWW.MUSEE-ORSAY.FR

ARLES/EXPOSITION

ANDRÉ DERAÏN L'INVENTEUR SORT DE L'OMBRE

LE CENTRE POMPIDOU MET EN VALEUR LA « DÉCENNIE RADICALE » (1904-1914) DE CET ARTISTE MAJEUR QUI, AVEC MATISSE ET VLAMINCK, EUT UN RÔLE MOTEUR DANS LE FAUVISME PUIS, PROCHE DE BRAQUE ET PICASSO, FRÔLA LE CUBISME AVANT D'AMORCER UN RETOUR ANTICIPÉ AU CLASSICISME. SANS JAMAIS CESSER D'EXPÉRIMENTER.



Le Pecq (hiver 1904-1905). Huile sur toile, 81 × 116 cm.

L'automne à Paris s'est placé, dans deux institutions, sous le signe d'André Derain (1880-1954). Au Musée d'art moderne de la Ville de Paris, c'était, jusqu'au 29 octobre, sous le titre « Derain, Balthus, Giacometti. Une amitié artistique », une confrontation au sommet entre ces trois artistes qui, quelque trente ans durant, furent liés d'affection par-delà leurs différences esthétiques et cultivèrent de concert la

passion de la peinture ancienne et de l'art des civilisations lointaines, tout en partageant un fort désir de modernité. Derain se disait alors fasciné par « *les forces obscures de la matière* », tandis que Giacometti soulignait leur attention simultanée portée à la réalité (« *merveilleuse, inconnue* ») qu'ils avaient sous les yeux¹. Une sélection exceptionnelle de plus de 350 pièces (peintures, sculptures, œuvres sur papier et photographies), essentiellement axée sur la période des années 1930 à 1960, a permis de prendre le pouls d'une émulation fervente, née dans le bain surréaliste, au contact d'une foule d'écrivains et d'ar-

tistes qui marquèrent l'esprit du xx^e siècle jusqu'à en devenir des classiques. Quant à Derain proprement dit, sur ces cimaises du Musée d'art moderne, où la dernière montre de ses œuvres avait eu lieu en 1994, on a pu considérer cette fois des portraits et des nus magnifiques, d'une figuration d'inspiration classique rigoureuse, à cause de laquelle il fut un temps volontiers jugé « réactionnaire ».

« Le travail très scrupuleux de ce jeune artiste aux dons puissants »

Au Centre Pompidou, il s'agit de son entrée dans l'art. Fils de commerçants qui le voyaient déjà ingénieur, Derain assume très tôt sa vocation. À 19 ans, il fréquente l'académie Carrière. Il se lie d'amitié avec Vlaminck, rencontré dans un train en 1900. Cette année-là, dans l'île de Chatou, ils louent, 10 francs par mois, un atelier qui va devenir un haut lieu du fauvisme, ce court épisode d'exaltation de la couleur qui mêlera maints artistes d'alors. Bientôt, les routes de Vlaminck et de Derain se séparent. Le premier se voit « *tout instinct* », tandis que Derain, tourné vers l'étude et la réflexion, s'interroge sur l'art des musées et exécute au Louvre des copies de maîtres dont Matisse apprécie la force et la liberté.

COLLECTION PARTICULIÈRE / ADAGP, PARIS 2017

1. Catherine Grenier, *Alberto Giacometti*, Flammarion, 2017.

« André Derain 1904-1914. La décennie radicale », jusqu'au 29 janvier, au Centre Pompidou, Paris 4^e.
www.centrepompidou.fr



La Danse (1906).
Huile sur toile, 185 × 228 cm.

Dans *La Danse* cohabitent hardiment deux figures féminines « exotiques » et un nu rouge en mouvement, avec à leurs pieds des serpents verts.



Le Bal à Suresnes (1903).
Huile sur toile,
180 × 145,1 cm.

De 1900 à 1904, Derain effectue un long service militaire.

À sa démobilisation, Matisse convainc les parents du jeune homme de ne pas entraver sa vocation de peintre. Ses toiles d'alors – *La Rivière* ou *Après-midi d'été* ou *Bords de Seine à Chatou* (hiver 1904-1905) ; *La Seine au Pecq* (1904) – sont vigoureusement traitées en couleurs pures et violentes. L'été 1905 le trouve à Collioure en compagnie de Matisse, son aîné de plus de dix ans, qui avait auparavant déclaré : « *J'étais attentif au travail très sérieux, très scrupuleux de ce jeune artiste aux dons puissants.* » Ils peignent de concert. Au retour, ils rapportent trente toiles – dont *Vue de Collioure* ou *Collioure, le village et la mer* et *Port de Collioure* ou *Le Cheval blanc* –, vingt dessins et quelque cinquante croquis. Derain écrit alors à Vlaminck : « *Je n'aurai jamais fait un travail aussi complexe et aussi différent, aussi déconcertant pour la critique.* » De fait, sa technique d'un lyrisme chromatique à larges couches carrées voisine, par endroits, avec des séquelles héritées du divisionnisme, auquel Matisse lui-même n'avait pas tout à fait renoncé.

Derain n'a cessé de multiplier les expériences. De 1903, par exemple, date *Le Bal à Suresnes*, qui a tout l'air, en grand format ...

Portrait de Lucie Kahnweiler (1913).
Huile sur toile, 92 x 73 cm.

... (180 x 145 cm), d'une caricature agrandie – au demeurant superbement peinte – telle qu'on pouvait en voir dans les journaux antimilitaristes de l'époque. On a pu parler de «réalisme libertaire» devant ce tableau qui représente un soldat en pantalon garance dansant avec une cavalière plus grande que lui.

Ses toiles de Collioure sont exposées dans la fameuse «cage aux fauves» du Salon d'Automne de 1906. Le marchand Ambroise Vollard, que Matisse lui a présenté, achète à Derain toute sa production et l'incite à se rendre à Londres, d'où il rapportera 29 toiles, certaines flamboyantes – *Le Pont de Londres* (hiver 1906) – ou de tons assourdis, comme en souvenir de Turner et de Monet – *Effets de soleil sur l'eau, Londres* (vers 1906). Fin 1906, c'est *La Danse*, huile sur toile d'envergure (185 x 228 cm) dans laquelle cohabitent hardiment deux figures féminines «exotiques», pour ainsi dire, et un nu rouge en mouvement, avec à leurs pieds des serpents verts. On sait qu'il avait visité l'exposition coloniale au Rond-Point du Prado à Marseille. *La Danse* synthétise à merveille son primitivisme aux racines diverses, de la préhistoire à l'art antique, égyptien et romain, médiéval et du début de la Renaissance, sans oublier la statuaire d'Afrique et d'Océanie, dont il est féru, comme beaucoup d'autres alors. Et puis n'y a-t-il pas Gauguin, déjà parti si loin, mort aux îles Marquises en 1903?

L'ère des Demoiselles d'Avignon, des masques africains échangés

Gertrude Stein, au goût sûr, sera plus tard amenée à dire que «*Derain est un inventeur, un découvreur, un de ces esprits perpétuellement curieux [...], c'est un aventurier de l'art, le Christophe Colomb de l'art moderne*». Quant à Colomb, on verrait plutôt Picasso, mais chacun ses goûts. Picasso, justement, c'est à Montmartre, rue Tourlaque, où il s'installe non loin du Bateau-Lavoir, que Derain le rencontre, ainsi que Braque, Apollinaire, Max Jacob, Van Dongen... Nouveaux amis. Avec Picasso, ça ne durera pas. On sait qu'il lui vouera plus tard une haine inextinguible. C'est l'ère des *Demoiselles d'Avignon*, des masques africains échangés. S'il ne va pas jusqu'à coller aveuglément au cubisme, Derain, sans négliger tout à fait la couleur, se met à structurer fortement ses toiles de 1910 : *Maison à Montreuil-sur-Mer* et *Vue de Cagnes* ou encore *Cadaquès*. Une belle



ANAM/CENTRE POMPIDOU PARIS/DONATION LOUISE ET MICHEL LEIRS/ADAGP PARIS 2017.

«Derain est un inventeur, un découvreur, un de ces esprits perpétuellement curieux, c'est un aventurier de l'art, le Christophe Colomb de l'art moderne.»

série de *Baigneuses* s'inscrit vivement dans la postérité de Cézanne avec diverses libertés prises, quand s'y croisent notamment des réminiscences de Gauguin. À partir de 1911, Derain se situe délibérément dans un retour aux valeurs picturales et spirituelles classiques. Ses paysages rappellent aussi bien les maîtres du Quattrocento que ceux des primitifs français. Ses figures aux traits allongés, aux mains effilées – dans *Samedi* (1913), et *Les Deux sœurs* (1914) – ne sont pas sans évoquer l'art du Greco en même temps que les icônes byzantines, tandis que son *Portrait de Lucie Kahnweiler* (1913) inau-

gure la longue galerie de portraits à la fois réalistes et énigmatiques qu'il peindra jusqu'à la fin. Apollinaire, devant l'adhésion de Derain à la peinture ancienne, note qu'«il oublie de participer à l'art de son temps». En 1916, néanmoins, l'auteur de *L'Enchanteur pourrissant* – ouvrage que Derain avait assorti en 1909 de gravures sur bois – précise que l'artiste est «près d'atteindre son but qui est une harmonie pleine de béatitude réaliste et sublime».

Chercheur impénitent et vaillant pionnier d'un art moderne en ses débuts, André Derain fut invité, en 1941, avec d'autres – Vlaminck, Paul Belmondo, Dunoyer de Segonzac, Othon Friesz et Van Dongen –, à participer à un voyage en Allemagne, au nom du néoclassicisme chargé de faire la pige à l'art «dégénéré». Il ne fut pas fier après coup d'être tombé dans ce traquenard principalement ourdi par l'ambassadeur d'Allemagne, Otto Abetz. Ce sera une tache sur le beau portrait en pied de ce colosse studieux, rêveur et hypersensible qui, lorsqu'il apprit que l'armée d'occupation venait de passer la frontière, s'exclama : «*C'est la faute de l'école des Beaux-Arts!*»

Jean-Pierre LÉONARDINI

FRÉDÉRIC CHOPIN

Des nocturnes aux doigts de Say

Nelson Goerner ou Fazil Say? Une différence évidente réside déjà dans le choix du premier de graver la totalité des vingt-et-un *Nocturnes*, alors que le deuxième s'est limité à quinze. Pour le reste, même s'ils ne révolutionnent pas l'interprétation, les deux artistes contribuent à dépouiller un peu plus les *Nocturnes* de leur réputation de musique de salon, comme le firent en leur temps Arthur Rubinstein, Maria João Pires ou Claudio Arrau. Né avec le pianiste irlandais John Field, le genre a été sublimé par Chopin avec une série de dix-neuf compositions (plus deux posthumes). Écrits à partir de 1827, alors qu'il n'a pas 18 ans, les premiers *Nocturnes* épousent les contours, tracés par Field, d'une musique tout en délicatesse. Il en approfondira la forme dans les années qui suivront et fera évoluer leur caractère au gré d'une santé fragile et d'amours tourmentées. Certains seront d'ailleurs composés dans la maison de George Sand, à Nohant, et les derniers datent de 1847, année de leur rupture. N'utilisant à aucun moment la pédale de façon excessive, Say et Goerner expriment de manière subtile des sentiments complexes. Moins adepte du *rubato* et des ornements, l'Argentin Goerner s'emploie à souligner les contrastes (comme dans l'opus 27, dont il fait une fresque entre rêverie, naïveté et tumulte) et à ciseler les climats, se montrant plus méditatif avec une tendance à l'introspection. S'il semble davantage guidé par un souci de beauté pure de la mélodie, le Turc Fazil Say est celui qui surprend peut-être plus l'auditeur, le sortant de l'état contemplatif dans lequel il l'a pourtant installé. Là où Goerner affiche une maîtrise et une sérénité presque sans faille, Fazil Say, lui, donne l'impression de s'abandonner, nous emmenant souvent avec lui, comme dans le *lento* de l'opus 48 (le plus sombre de tous les *Nocturnes*), le *larghetto* de l'opus 15 et ses vertigineux arpegges ascendants et descendants, ou encore dans l'*andante* de l'opus 55, d'une élégance folle...

- NELSON GOERNER, *CHOPIN. NOCTURNES*, 2 CD ALPHA, 17,99 EUROS.
- FAZIL SAY, *CHOPIN. NOCTURNES*, 1 CD WARNER CLASSICS, 17,99 EUROS.

ALESSANDRO STRADELLA

Dramatique à la scène comme à la ville

«Larmes et soupirs» Quel meilleur titre pour un album consacré à Stradella? Inlassable Don Juan, le compositeur mourut assassiné, en 1682, à l'âge de 42 ans, victime de tueurs à gages, en laissant derrière lui une œuvre colossale: deux cents cantates, des symphonies, des sonates, des oratorios... et des opéras au lyrisme intense et au mélodisme raffiné, auxquels Chantal Santon Jeffery prête son timbre chaleureux et sa jolie musicalité. Sobre dans l'expression tout en se montrant engagée au plan dramatique, la soprano redonne son lustre à l'un des musiciens les plus inventifs – avec Carissimi et Alessandro Scarlatti – de l'école romaine.

- CHANTAL SANTON JEFFERY, GALILEI CONSORT, BENJAMIN CHÉNIER (DIR.), *STRADELLA. LAGRIME E SOSPIRI*, 1 CD ALPHA, 17,99 EUROS.

Vendanges 2017

Petite récolte de qualité

Les vendanges terminées confirment les craintes précédemment exprimées. La conjugaison des épisodes de gel, de grêle et de sécheresse a malheureusement entraîné une chute des volumes récoltés. La baisse serait de 18 % par rapport à 2016, pire encore dans plusieurs régions. La profession n'hésite pas à évoquer la plus faible récolte depuis 1945!

Le gel d'avril a été redoutable au moment où, réchauffement oblige, l'état végétatif avancé de la vigne rendait celle-ci particulièrement vulnérable. Le Bordelais, le val de Loire, les Charentes – avec une baisse de 30 % sur les vins pour eaux-de-vie –, mais aussi le Jura, l'Alsace et la Champagne ont été les plus touchés. Le Beaujolais et le Sud-Ouest, épargnés par le gel, n'ont pas échappé aux orages de grêle. Dans la vallée du Rhône, c'est la canicule qui a fait souffrir la vigne et limité la production.

Consolation toutefois, les raisins épargnés sont de belle qualité, présentant une maturité et une richesse aromatique intéressantes. C'est vrai dans toutes les régions, et particulièrement en Bourgogne où, exception faite du Chablisien et du Mâconnais, la récolte 2017 sera d'un bon niveau qualitatif et même quantitatif, avec des volumes supérieurs de 20 % par rapport à 2016.

Cela étant, pas de panique pour les approvisionnements: il reste dans les caves des millésimes antérieurs. Mais si les consommateurs ne sont pas trop impactés pour l'instant, il n'en va pas de même pour les viticulteurs, qui subiront des retombées négatives pour leur chiffre d'affaires et leur trésorerie. La répétition d'intempéries aussi graves dans les années à venir rendrait la situation plus inquiétante pour nos vignerons et pour l'emploi qu'ils génèrent.

Le pire n'est jamais certain. D'ici là, réservez vos achats de fin d'année à vos domaines préférés.

Georges SULIAC

NANTES

Jusqu'à l'été, sur l'initiative du Grand T, théâtre de Loire-Atlantique que dirige Catherine Blondeau, c'est toute la ville de Nantes qui met à l'honneur l'artiste circassien Johann Le Guillerm. Avec *Attraction*, ce (dés)équilibriste averti, faiseur et dresseur d'objets, multipliera conférences insolites et installations impressionnantes en plusieurs lieux la cité, à la croisée inattendue des sciences, du cirque et du jardinage.

Attraction2017-18.com

NANTERRE

Jusqu'au 8 décembre, au théâtre des Amandiers, Vincent Macaigne présente, sous l'égide du Festival d'Automne à Paris, ses mises en scène de *Je suis un pays*, une pièce définie comme une « comédie burlesque et tragique de notre jeunesse passée » et *Voilà ce que jamais je ne te dirai*, deux créations imbriquées.

Nanterre-amandiers.com

AVIGNON

Dans son théâtre du Chêne-Noir, qui a 50 ans d'existence, Gérard Gelas invite en concert, le vendredi 22 décembre, le spectacle musical *Rio mandingue*, interprété par six artistes, chanteurs et musiciens, qui mêlent avec ardeur les rythmes africains aux sonorités brésiliennes.

Chenenoir.fr

BAS LES MASQUES

De Venise à Villeurbanne

LA CITÉ DES DOGES
AU XVII^e SIÈCLE ;
L'ITALIE DES ANNÉES
DE PLOMB ;
LES TRAFICS
DE LA BANLIEUE
LYONNAISE...
LES COUPS TORDUS
PLEUVENT DRU.



Ce mois d'octobre nous a apporté une bonne et une mauvaise nouvelle. La bonne, c'est l'attribution du Grand Prix de littérature policière à la romancière Hannelore Cayre pour son livre *La Daronne*, dont j'avais dit le plus grand bien dans ma chronique d'avril. La mauvaise, c'est la disparition, le 15 octobre, d'Hervé Prudon. Grand styliste, il débuta en 1978 à la Série noire avec *Mardi gris*, qui mettait en scène des personnages de marginaux et autres inadaptés de la société en crise. Suivirent, dans la même veine, *Tarzan malade*, *Banquise* et *Le Bourdon*. Jean-Patrick Manchette écrivait à cette époque : « *J'ai de la considération pour cet homme car il œuvre avec passion et capacité.* »

La découverte du mois se nomme Jacky Schwartzmann. Son roman *Demain c'est loin* se déroule à Lyon, à Villeurbanne et dans leur banlieue. Le narrateur, François Feldman, explique qu'on lui demande souvent : « *Feldman... Vous êtes juif non ?* » Mais son vrai problème, c'est qu'il a « *une tête d'Arabe, surtout ce qu'il y a dedans. C'est parce que j'ai grandi avec eux. Je viens de la cité des Buers. Tout le monde connaît à Lyon. Ça craint, les Buers* ». François a réussi à quitter sa cité ghetto et s'est mis au commerce de tee-shirts. En délicatesse avec sa conseillère financière, Juliane Bacardi, il sollicite un nouvel emprunt car il a, dit-il, une idée géniale. Se heurtant partout à des refus, il fait appel à un de ses amis d'enfance, Saïd, devenu caïd de la drogue. Mais, là encore refus. En sortant de chez Saïd, il est témoin d'un accident mortel provoqué par sa banquière au volant de son véhicule ; la victime est un cousin de Saïd, qui se lance à la poursuite de Juliane et de François. Ce dernier a profité du désarroi de la jeune femme pour négocier son aide en échange du prêt. Le duo insolite va vivre des heures difficiles pour échapper à la vengeance des trafiquants. Et ces deux êtres d'origines sociales, de cultures et de modes de vie différents vont, au fil du temps, se rapprocher et échapper au pire. Sur un sujet délicat comme celui des cités, des minorités et de l'islam, Jacky Schwartzmann a utilisé l'humour, l'ironie, voire le cynisme, le tout servi par une écriture et des dialogues réjouissants. On en redemande.

Les Lionnes de Venise, de Mireille Calmel, mélange le roman de cape et d'épée, l'aventure, l'espionnage et le polar dans Venise au XVII^e siècle. Lucia y vit avec son père, imprimeur réputé pour la qualité de son travail.

Celui-ci est victime d'un enlèvement et son imprimerie est incendiée. Lucia découvre que, la veille, son père avait reçu une espionne, courtisane venue faire reproduire une étrange gravure, objet de nombreuses convoitises. Que cache cette reproduction ? Lucia, au péril de sa vie, enquête pour retrouver son père. Mireille Calmel mène son héroïne, féministe avant l'heure, dans les bas-fonds de la cité lacustre où se décident les complots les plus sordides des puissants avides de pouvoir.

La Vérité de l'Alligator paru en 1995, réédité ce mois-ci en poche, est un roman né d'une erreur judiciaire. Son auteur, l'Italien Massimo Carlotto, né en 1956 à Padoue, en fut la victime. C'est dans sa ville natale, le 20 juillet 1976, que sa vie soudain bascule. Alors étudiant, il milite dans les rangs du groupe révolutionnaire Lotta Continua. Ce jour-là, la jeune Margherita Magello, une étudiante de 25 ans, est assassinée dans sa chambre de 59 coups de couteau. Massimo Carlotto la découvre agonisante et alerte la police. Mais il est arrêté et emprisonné. L'enquête sera menée avec la volonté de le faire condamner. Acquitté pour insuffisance de preuves par la cour d'assises de Padoue, il est cependant condamné l'année suivante à dix-huit ans de prison par la cour d'appel de Venise. Réfugié au Mexique, il se rend aux autorités italiennes en 1985. Emprisonné, il ne sera libéré qu'après avoir obtenu la grâce présidentielle, en 1993.

La Vérité de l'Alligator a pour protagoniste Marco Buratti, surnommé l'Alligator, injustement emprisonné pour avoir hébergé un membre des Brigades rouges. À sa libération il devient un enquêteur sans licence et se sert de ses connaissances dans le milieu pénitentiaire pour enquêter notamment en Vénétie. Il est assisté par Max-la-Mémoire, militant altermondialiste, et par Benjamino Rossini, membre de la pègre.

Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

- HANNELORE CAYRE, *LA DARONNE*, MÉTALIÉ, 2017, 172 PAGES, 17 EUROS.
- JACKY SCHARTZMANN, *DEMAIN C'EST LOIN*, CADRE NOIR/SEUIL, 183 PAGES, 17 EUROS.
- MIREILLE CALMEL, *LES LIONNES DE VENISE*, 2017, XO ÉDITIONS, 346 PAGES, 19,90 EUROS.
- MASSIMO CARLOTTO, *LA VÉRITÉ DE L'ALLIGATOR*, FOLIO POLICIER, 261 PAGES, 8,30 EUROS. TRADUIT DE L'ITALIEN PAR ARLETTE LAUTERBACH.

FACE À LA MORT
Une leçon de dignité

TANDIS QUE PPDA SE COMPLAÎT DANS LA SUPERFICIALITÉ, ANNE BERT VOUS BRÛLE LES DOIGTS ET LE CŒUR AVEC UN LIVRE CONFONDANT D'HUMILITÉ ET D'ÉLÉGANCE.

Il y a des livres inutiles et d'autres qui le sont moins. Il y a des livres creux comme leur auteur et d'autres pleins de vie, de chair, de mort. Il y a des livres qui ne disent rien d'autre que la suffisance d'un écrivain et d'autres qui veulent triompher de l'indicible. Il y a des livres paresseux et d'autres courageux. Il y a *L'Éloge des écrivains maudits* de Patrick Poivre d'Arvor et *Le Tout dernier été* d'Anne Bert.

L'Éloge des écrivains maudits est le livre de quelqu'un qui multiplie les ouvrages pour essayer de passer pour un auteur. Sans doute a-t-il eu une vie romanesque mais ses romans ne le sont pas. PPDA veut passer pour un écrivain mais ne l'est pas. Et son dernier opus témoigne de cette imposture littéraire, qui consiste à broser à gros traits le portrait de 80 auteurs maudits. Comme le tour du monde en quatre-vingts jours. Le rapport ? Aucun me direz-vous, mais l'auteur en voit un. Il y voit un signe en tout cas. L'amalgame et l'à-peu-près sont des figures de style que PPDA maîtrise fort bien : « *Quels furent donc mes critères pour établir cette liste, parfaitement subjective, donc injuste, mais dont je revendique la partialité ?* » s'interroge-t-il en introduction. *Il fallait que ces auteurs aient été frappés par une sorte de malédiction. Une malédiction infligée par la société, par les autres, mais aussi une malédiction qu'ils se sont imposée à eux-mêmes en s'ostracisant, une peine à vivre intérieure contre laquelle ils ne purent combattre.* » Diantre... Cette définition permet de balayer large et ce sont finalement 80 portraits dignes de Wikipédia, brossés à la va-vite, en quelques pages maximum, qui ont été retenus. Des poètes morts jeunes côtoient des écrivains disparus vifs. De Rimbaud à Beckett ; d'Alain Fournier à Oscar Wilde. Ils seraient maudits car obsédés par la mort. Comme l'auteur lui-même, qui revient sans cesse sur les disparitions qui ont endeuillé sa propre vie. Là est sans doute le fil directeur de ce fourre-tout : continuer inlassablement, à travers un panthéon littéraire, à bâtir le sien. On aura compris que le 81^e portrait brossé en creux sera le sien, auteur maudit car réduit à sa dimension médiatique, hanté par les morts qui l'accompagnent tous les jours.

Le Tout dernier été est un livre qui vous brûle les doigts, le cœur. Un livre fascinant, qui vous attire autant qu'il vous repousse. Anne Bert était écrivain. Un jour elle a compris à demi-mot qu'elle était atteinte de la SLA,

communément appelée maladie de Charcot, qui transforme le corps en cercueil avant même la mort. Elle a décidé de partir en Belgique pour s'éteindre, début octobre, accompagnée par ceux qu'elle appelle « les passeurs ». Elle fera de sa maladie un ultime combat, lors de la campagne présidentielle, pour le droit à choisir sa fin de vie. Elle fera de sa maladie un ultime livre, *Le Tout dernier été*, qui n'est pas une œuvre militante mais une œuvre littéraire, un témoignage sur les derniers mois de sa vie, sans jamais tomber dans le pathos. « *Je vais devenir morte* », écrit-elle. Puisqu'elle ne peut pas se projeter dans l'avenir, elle va se projeter dans une vie sans elle. Mourir en toute humilité et écrire en toute simplicité : « *Les écrits post-mortem ne parleront toujours que des vivants, et le verbe mourir ne fabrique que des histoires.* » Écrire dignement pour mourir dignement. C'est tout l'enjeu de ce texte poignant sans jamais être larmoyant qui raconte une déchéance sans espérance, un quotidien sans rémission possible. Anne Bert respire chaque instant de sa vie comme autant de bonheurs mais aussi comme autant de preuves que la fin approche. Comme autant de signes que le corps renonce, blesse, humilie. Elle doit apprendre à renoncer à vivre avant de mourir. Mourir à soi avant de mourir pour les autres : Il faut un livre et un été pour arriver à se débarrasser de sa peur et de sa colère, pour arriver à ne plus se penser. « *Le désespoir et la peur d'être abandonnée à ma pétrification m'envahissent.* » La prose est concise, écartant presque l'évocation des gens qu'elle aime, pour se concentrer sur une conscience qui se meurt à soi-même : « *Je suis là, demain je ne serai plus là, mais il y aura encore la java et ses accroche-cœurs, des mains aux fesses et des tailles souples. Je largue les amarres. Je ne cherche plus à dire l'ineffable, ni l'impossible consolation pour moi, ou pour autrui. On n'est pas sérieux quand on va mourir.* »

Ce seront ses derniers mots. Une leçon de vie, de stoïcisme, au sens philosophique du terme, de littérature, d'humilité. D'élégance. Merci, Madame. 

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

• **PATRICK POIVRE D'ARVOR, ÉLOGE DES ÉCRIVAINS MAUDITS,** PHILIPPE REY, 2017, 391 PAGES, 22 EUROS.

• **ANNE BERT, LE TOUT DERNIER ÉTÉ,** FAYARD, 2017, 156 PAGES, 15 EUROS.

PATRIMOINE

Rétrograde ou émancipateur ?

LE PATRIMOINE VA-T-IL REVENIR À CES TEMPS ANCIENS
OÙ LES BIENS CULTURELS ÉTAIENT CONSIDÉRÉS COMME LA PROPRIÉTÉ
DE QUELQUES-UNS, ET DE QUELQUES-UNS SEULEMENT ?
RENCONTRE AVEC ELSA MARGUIN-HAMON, CONSERVATRICE DU PATRIMOINE.

– **Options :** *La nomination de Stéphane Bern comme « M. Patrimoine » par Emmanuel Macron a suscité beaucoup de réactions. Vous-même, qu'en pensez-vous ?*

– **Elsa Marguin-Hamon :** La façon même dont cette annonce a été faite, directement par l'Élysée – et non par la ministre de la Culture comme on aurait pu s'y attendre –, porte, en soi, à s'interroger. Cette manière de faire souligne l'emprise que le président de la République entend garder sur le patrimoine. Mais ce n'est pas tout. Le champ d'intervention fixé à Stéphane Bern, à savoir celui du patrimoine local, pour ne pas dire rural, ne cesse de m'étonner. Un tel choix, pourquoi pas ? Bien sûr, cet espace existe et mérite qu'on s'y intéresse. Mais, si l'on suit cette logique, ne faudrait-il pas nommer également un ambassadeur au patrimoine maritime, et d'autres aux patrimoines fluvial, minier, ouvrier ?

– *Quelle signification ce choix a-t-il, selon vous ?*

– Difficile de ne pas y voir le clivage qui existait entre la gauche et la droite sous la III^e République. Il y avait alors ceux pour qui le patrimoine national puisait ses origines dans la Révolution française et la

nationalisation des biens du clergé et de la noblesse. Et il y avait ceux, représentés par la frange conservatrice, voire royaliste de notre société, pour qui la Révolution et la Commune s'étaient rendues coupables de vandalisme, avaient mis à mal la France des églises et des villages et rompu le lien ancestral entre les populations locales et ce patrimoine de proximité. Une France dans laquelle le petit peuple n'avait nullement besoin de musées ou de bibliothèques pour se cultiver puisqu'il disposait de cette richesse incarnée dans l'Église et dans les pratiques religieuses et sociales traditionnelles. Cette vision a ensuite été portée par la France de Vichy. Elle est celle qui oppose une France urbaine « juive, communiste et cosmopolite », à une France rurale, le « pays réel » de Maurras.

– *Une France rurale qu'il serait urgent aujourd'hui de rassurer ?*

– De réassurer et de magnifier. Le choix de privilégier le patrimoine local – qui serait délaissé par des services centraux englués dans des pratiques technocratiques, donc seraient insuffisamment réactifs, voire « sans talent » comme il a été dit – pourrait hélas passer pour une revanche de la France « des territoires » contre les services de l'État.

– *Pensez-vous qu'Emmanuel Macron agit en connaissance de cause ?*

– Je pense en tout cas qu'en confiant à Stéphane Bern une mission de valorisation du patrimoine local ou rural, le président cherche à soigner la France qui n'a pas voté pour lui. Il lui donne un gage. Il lui dit que la France des petits clochers est aussi celle qu'il aime. Il n'entreprend pas, comme François Mitterrand ou Jacques Chirac avant lui, la construction de grands musées ou de monuments au cœur de la capitale. Il revient sur les angles morts de sa campagne. Il use d'une certaine conception du patrimoine pour redorer son blason auprès des couches supposées les plus traditionnelles de la société.

– *Avant de poursuivre, pourriez-vous nous préciser ce qu'est le patrimoine ?*

– La notion de patrimoine national naît de la nationalisation des biens du clergé, à l'automne 1790, quand il a fallu décider ce que l'on ferait des biens mobiliers et immobiliers saisis. À l'époque, la notion recouvre les monuments, les œuvres d'art, les archives, les objets et les livres. Puis elle s'étendra au patrimoine archéologique, au patrimoine rural, industriel, etc. Aujourd'hui, on y intègre des biens immatériels comme des savoir-faire,



« En confiant à Stéphane Bern une mission de valorisation du patrimoine local ou rural, le président cherche à soigner la France qui n'a pas voté pour lui. Il use d'une certaine conception du patrimoine pour redorer son blason auprès des couches supposées les plus traditionnelles de la société. »

des gestes, des chants, des danses. Une partition musicale peut être considérée comme telle.

– *Des évolutions qui soulignent des conceptions différentes de l'histoire ou de la société?*

– Oui, car la conception que l'on a du patrimoine révèle l'étendue du socle de références qu'une nation veut se donner. La Révolution française a fait du patrimoine l'outil privilégié pour édifier un État républicain et laïque. D'autres usages sont possibles. Le Musée d'archéologie nationale de Napoléon III glorifiait nos origines gauloises; le régime de Vichy, la France éternelle, gauloise, franque et rurale. Notre époque n'échappe pas à cette forme d'instrumentalisation. D'une façon ou d'une autre, la préservation du patrimoine a toujours une fonction: celle de tracer les contours d'un espace. De lui donner une réalité, la preuve et le témoignage de son existence.

– *Et c'est aussi pour cela que le patrimoine devient parfois une arme de guerre?*

– Tout à fait. De la même manière que l'on peut vouloir valoriser ou glorifier un patrimoine pour rappeler l'existence et l'histoire d'une communauté, d'une entité culturelle, on peut vouloir en détruire les traces et les repères pour l'anéantir. La destruction des bouddhas de Bâmiyân ou le dynamitage du site de Palmyre pro-

cedent, un peu comme la négation de l'existence des chambres à gaz dans les camps nazis, d'une volonté parfaitement consciente d'annihiler une histoire qui «dérange».

– *À Stéphane Bern, Emmanuel Macron a confié aussi la mission d'«imaginer des modes de financement [pouvant venir] compléter les financements publics». Qu'en pensez-vous?*

– Malheureusement, le désengagement de l'État dans les affaires culturelles n'est pas chose nouvelle; le financement privé occupe déjà une large place dans la conservation du patrimoine. Ce qui l'est davantage est cette injonction grandissante – et que semble vouloir accentuer Emmanuel Macron – à une autonomisation des initiatives. Comme les demandeurs d'emploi doivent faire preuve d'autonomie pour trouver un emploi où les établissements scolaires doivent se singulariser et entrer en concurrence les uns avec les autres, la préservation du patrimoine devrait miser désormais sur une autonomisation de ses actions pour satisfaire et flatter le mécénat privé.

...

... – *Et cela pose problème ?*

– Bien sûr. La conception du patrimoine pour laquelle milite le développement de l'initiative privée tourne le dos à la nécessité de sanctuariser les biens culturels nationaux pour les garder au service de l'intérêt général. L'ouverture, aux Émirats arabes unis, du musée du Louvre d'Abou Dhabi, en mars dernier, illustre bien déjà la tendance en cours. Comme l'avaient très bien dit, il y a dix ans, Françoise Cachin ou Krzysztof Pomian, le transfert d'œuvres dans ce musée participe non seulement d'une forme de marchandisation du patrimoine mais, plus encore, de la dépossession de la société française de ses biens culturels. Quand on envoie des collections publiques à l'autre bout du monde, on prive la nation de ses œuvres, qu'elle serait en droit de pouvoir apprécier.

– *Au quotidien, quelles conséquences cette politique a-t-elle sur la vie des agents ?*

– Le développement d'un rapport marchand entre les établissements et leurs mécènes, une perte de temps et de moyens publics à chaque fois qu'il nous est demandé d'assurer la réalisation d'événements privés dans nos établissements : telles sont les premières conséquences de l'autonomisation grandissante des établissements, des restrictions budgétaires et de la tentation toujours plus grande du développement de la sous-traitance. Leur corollaire est l'augmentation des emplois précaires et mal payés dans le secteur privé des prestataires de services. Au quotidien, la traduction en est simple. Prenons le service que je dirige, celui des archives du Centre de recherche et de restauration des musées de France. Nous intervenons en matière d'archives très en amont : dans la conservation, mais surtout dans la constitution des fonds documentaires. Avec les moyens qui nous sont alloués, non seulement nous devons faire face à un archivage papier et numérique de grande ampleur. Mais, faute de moyens humains, la constitution des outils permettant la connaissance et la compréhension de l'histoire et des missions du service ne peut être effectuée dans les meilleurs délais. Le problème peut sembler subalterne. Il ne l'est pas. Il conditionne la mémoire que nous pourrions avoir demain des faits et gestes de nos contemporains : ceux sur lesquels les historiens travailleront pour comprendre notre société. ▶

Propos recueillis par Martine HASSOUN

Quand l'objectif prend parti

LE 18 AVRIL 1904, *L'HUMANITÉ* SORT SON PREMIER NUMÉRO. LA PHOTOGRAPHIE VA Y ASSUMER UNE FONCTION DE TÉMOIGNAGE, DE L'ÉVÉNEMENT MAIS AUSSI DE CELLES ET CEUX QUI EN SONT LES FIGURES.



En octobre 2003, une convention tripartite entre le journal *L'Humanité*, l'association Mémoires d'Humanité et le conseil départemental de la Seine-Saint-Denis a permis le dépôt aux archives départementales des archives historiques du quotidien fondé par Jean Jaurès. Ce dépôt inclut un fond photographique riche de plus de 2 millions de clichés sur tous supports, dont près de 100 000 tirages argentiques et 85 000 diapositives, sans compter quelques milliers de plaques de verre. On y trouve des vues générales, des portraits, des reportages, la plupart anonymes. L'hétérogénéité de l'ensemble a plusieurs causes. Tout d'abord la diversité des preneurs de vues et celle des donateurs – les premiers ne travaillent pas forcément pour *L'Humanité* et les seconds ont parfois perdu ou dispersé

une partie de leurs « souvenirs » souvent familiaux. Il faut y ajouter les aléas historiques – le journal, interdit en 1939, verra ses biens saisis – et, enfin, une élaboration tardive de l'archivage.

Assez naturellement, la période de l'après-Guerre froide témoigne à la fois d'une forte croissance et d'une politique de l'image plus élaborée. On rencontre alors les signatures prestigieuses de Robert Capa, de Robert Doisneau, de Willy Ronis, de Chim. Mais l'ensemble se structure autour du service des correspondants de *L'Humanité* et du travail d'un collectif de photographes attirés, parmi lesquels nous citerons Claude Candille, qui fut également l'un des plus anciens collaborateurs d'*Options*. L'ouvrage qu'en ont tiré Danielle Tartakowsky et l'éditrice Lætitia Réal-Moretto invite à une traversée subjective du siècle, en résonance avec ce que furent les partis pris et les choix du journal et de ses photographes. *Figures du peuple* est donc naturellement un hommage aux photographes qui ont parcouru la France, aux femmes et aux hommes dont ils se sont fait les porte-voix, mais aussi un livre d'histoire. Les chapitres, chronologiques, embarquent le lecteur dans un voyage social. Vie quotidienne des classes populaires, luttes syndicales, mobilisations contre le fascisme ou pour l'indépendance de l'Algérie, droits des femmes, mobilisation contre le nucléaire, émergence des Hlm, explosion du chômage, défilés d'ouvriers, fermetures et occupations d'usines...

Au-delà de sa fonction mémorielle, au-delà de ces témoignages qui attestent à la fois d'un engagement pérenne, de ses motivations et de ses manifestations, cet album de famille nous renvoie aux regards échangés entre acteurs et photographes, renseigne sur la façon dont les uns façonnent l'image des autres, dans un échange où se combinent éthique et esthétique. C'est dire que le superbe rouge de la jaquette ne doit rien au hasard. L. S. ▶

Danielle Tartakowsky, *L'Humanité. Figures du peuple*, Flammarion, 2017, 304 pages, 260 images, 35 euros.
Préface de Gérard Mordillat.

TRAVAIL VUES DU CIEL



Certains salariés ont pris une importance inédite dans l'encadrement du travail aujourd'hui. Ces consultants ou cadres de grandes organisations, Marie-Anne Dujarier les qualifie de « planneurs », car ils sont mandatés pour améliorer la performance des entreprises et des services publics au moyen de plans abstraits qui ordonnent aux travailleurs ce qu'ils doivent faire, comment et pourquoi. Ces promoteurs du management par objectifs, *benchmarking*, évaluation, lean management et autres systèmes informatiques cadrent ainsi l'activité quotidienne des travailleurs. Ces dispositifs instaurent un management désincarné, très vite jugé « inhumain » car nuisible tant à la santé qu'à la qualité des produits et à la performance économique. Ce constat est également partagé par les planneurs eux-mêmes. Comment comprendre alors cette dynamique ? La sociologue Marie-Anne Dujarier l'analyse en détail et montre par quelles voies et à quels prix cette mission impossible est atteinte...

Marie-Anne Dujarier, *LE MANAGEMENT DÉSINCARNÉ. ENQUÊTE SUR LES NOUVEAUX CADRES DU TRAVAIL*, LA DÉCOUVERTE, 2017, 264 PAGES, 18 EUROS.

1968-2018 JEAN-LOUIS MOYNOT SE SOUVIENT

L'ancien dirigeant confédéral de la Cgt nous livre une réflexion intime sur la grande histoire, qui démarre pour lui avec les grèves de mai 1968 et se confond ensuite avec son engagement syndical. Le Mai de la Cgt, vécu dans le sillage de Georges Séguy et de Benoît Frachon, a ancré en lui des convictions fortes, que les conflits d'orientation ultérieurs n'ont pas effacées. La quête du sens de sa vie tournée vers la justice sociale et l'émancipation dans le travail a commencé bien avant, dans l'engagement anticolonialiste, dans l'activité syndicale, et s'est poursuivie jusqu'à présent dans un large éventail d'engagements militants et d'activités professionnelles dont il raconte avec simplicité les tenants et les aboutissants.

Jean-Louis Moynot, *UNE VIE DE RECHERCHES. UNE AVENTURE INDUSTRIELLE, SYNDICALE ET POLITIQUE*, ÉDITIONS DU CROQUANT, 2017, 464 PAGES, 24 EUROS. PRÉFACE DE CHRISTIAN DELLACHERIE.

CONVERGENCE APPROCHES DU SOCIAL



Il existe, sur le terrain, de multiples liens entre mouvements sociaux et économie solidaire. Pour autant, le dialogue reste rare et cette rareté induit autant l'appauvrissement des approches théoriques que la myopie des pratiques. L'ouvrage se propose d'y contribuer en mettant à portée du lecteur de nombreux exemples, d'Amérique du Sud et du Nord, d'Asie et d'Europe. Trente-deux auteurs de ces divers continents analysent avec précision les acquis et limites de ces réalisations. C'est bien une sociologie globale qui est visée puisque la perspective internationale ne se limite pas à une comparaison de données,

elle permet de formuler une conceptualisation originale de ces deux champs comme de leurs rapports.

Elisabetta Bucolo, José Luis Coraggio, Geoffrey Pleyers, Jean-Louis Laville, *MOUVEMENTS SOCIAUX ET ÉCONOMIE SOLIDAIRE*, DESCLÉE DE BROUWER, 2017, 492 PAGES, 21,90 EUROS.

EMPLOYEURS PAROLES DE BOSS

Qu'ils soient grands, très grands, petits ou moyens, qu'ils travaillent dans le bâtiment, dans l'industrie, dans le commerce ou dans les services, les patrons sont au centre de cet ouvrage, produit d'une enquête collective menée par des chercheurs confirmés et par de jeunes sociologues, sur ce métier beaucoup plus fantasmé, vilipendé ou héroïsé que véritablement connu. En partant de trente-six entretiens largement reproduits et commentés, il s'agit de comprendre qui sont les patrons en France, quelle place ils occupent dans la société française, quelle vision ils en ont. Le pari est de permettre une réflexion sur les différences qui traversent les mondes patronaux et sur ce qui les unit puisque, spontanément, la catégorie « patrons » et « patronat » fait sens, malgré son ambiguïté. Un portrait de groupe précis et coloré qui permet, au travers de multiples histoires de vie, de saisir qui sont les patrons en France.

Michel Offerlé (.), *PATRONS EN FRANCE*, LA DÉCOUVERTE, 2017, 657 PAGES, 17,99 EUROS.

ÉCONOMIE DE L'AN MIL À NOS JOURS

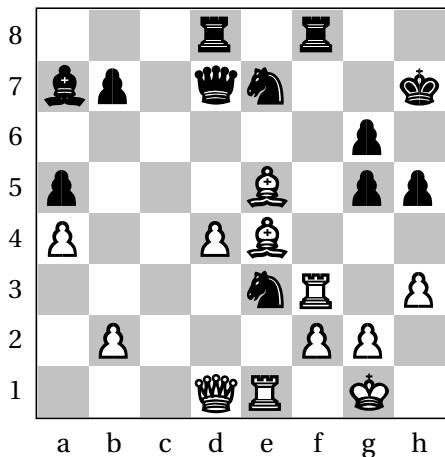
L'histoire, ça date ! Qui connaît la date de la création du franc sous Jean II le Bon (1360) ou celle de la nomination de Colbert comme contrôleur général des Finances (1665) ? Qu'il s'agisse des lois d'Allarde et Le Chapelier en 1791, de la seconde abolition de l'esclavage en 1848, des tarifs Méline de 1892 ou encore des grèves de 1936, ces dates sont autant d'événements clés qui ont profondément marqué l'histoire de la France. De l'an mil à l'éphémère ministère du Redressement productif, ces dates sont aussi révélatrices de mouvements de fond dans la société, comme l'installation d'un chômage structurel ou le retour à la précarité de l'emploi. Mais elles marquent surtout l'action des êtres humains sur la société : car l'histoire économique et sociale du pays n'est pas tant soumise à l'obscur loi du marché qu'à la volonté des hommes, à leurs intérêts divergents, aux conflits qu'ils déclenchent et aux compromis qu'ils concluent.

Gérard Vindt (dir.), *LES GRANDES DATES DE L'HISTOIRE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DE LA FRANCE*, LES PETITS MATINS/ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES, 2017, 16 EUROS.

Tactique

Position après le 30^e coup noir de la partie :

Maxime Vachier Lagrave (2795) – Benjamin Gledura (2602). Championnat de France Interclubs (7^e ronde), Chartres, 2017. Les blancs jouent et gagnent.



Profession : joueur d'échecs

« Je suis un joueur d'échecs. C'est mon métier, ma passion... c'est ma vie. Mais ce n'est pas toute ma vie. »

Maxime Vachier-Lagrave

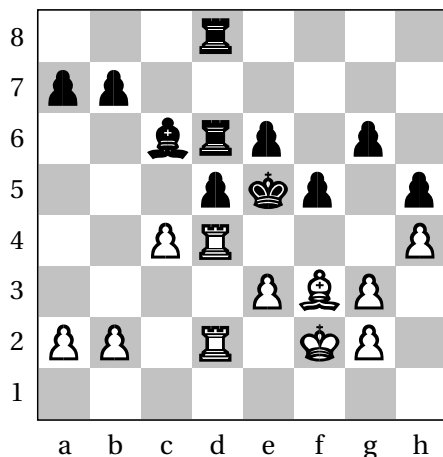
Il le reconnaît lui-même : écrire ses mémoires à 27 ans est un peu prématuré. En publiant *Maxime Vachier-Lagrave joueur d'échecs*, le jeune homme a voulu toucher le grand public en racontant avec franchise et simplicité sa vie de joueur d'échecs professionnel. En collaboration avec Christophe Quillien, il offre à l'éditeur Fayard un témoignage

unique. Depuis deux ans, celui que le monde des échecs a affectueusement baptisé « MVL » oscille entre la 2^e et 5^e places sur la liste mondiale. Dans son ouvrage, Maxime parle de son rival principal, le Norvégien Magnus Carlsen. Ce dernier, n°1 sur la liste Elo et champion du monde en titre, a le même âge que lui. La compétition n'exclut pas l'amitié ; les deux champions ont d'excellents rapports, et on sent l'admiration du Français pour son collègue. Il écrit notamment : « *Devant l'échiquier, c'est un tueur. Il gère très bien son temps de réflexion, il voit au premier coup d'œil les caractéristiques d'une position, il est à l'aise dans tous les domaines du jeu.* » Toutefois, MVL est déterminé, il l'a dit, il l'a écrit : il veut un jour l'affronter en match pour le titre suprême. Âgé de 9 ans, Maxime battait le maître international polonais Grzegorz Lukasiewicz.

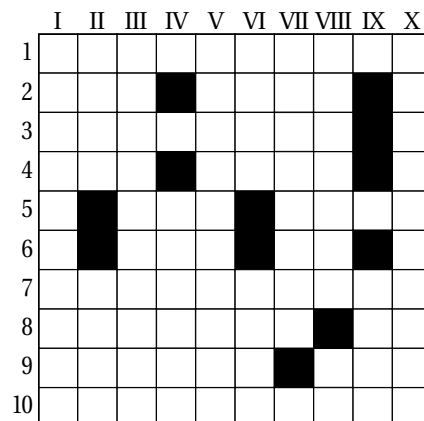
Grzegorz Lukasiewicz-Maxime Vachier-Lagrave

Tournoi Fermé de Clichy, 2000. Attaque Torre

1.d4 Cf6 2.Cf3 d5 3.Fg5 Ce4 4.Fh4 Dd6 (menace 5...Db4+ gagnant le pion b2.) 5.c3 Dh6 6.Fg3 Cxg3 7.fxg3 (toute l'idée des noirs dans cette rapide mobilisation de leur dame, est d'imposer cette désagréable structure de pions à leur adversaire.) 7...e6 Dxd2+ 9.Cbxd2 f5! (empêche définitivement la poussée e4. L'enfant de 9 ans démontre une étonnante capacité à comprendre la position.) 10.Ce5 Cd7 11.Cxd7 Fxd7 12.e3 Fd6 13.Fe2 h5 14.Cf3 Re7 15.Rf2 Rf6 16.h4? (ce coup affaiblit terriblement la case g4. Possible et meilleur était par exemple : 16.Tac1 et si 16...g5 maintenant 17.h4 est logique 17...g4 18.Ce1 e5 19.Cd3, les blancs tiennent plus ou moins.) 16...Tae8 17.Tad1 c5! (17...c6 18.c4 dxc4 19.Fxc4) 18.c4 Fc6 19.dxc5 Fxc5 20.Cd4 Fxd4 21.Txd4 (21.exd4 dxc4 22.Fxc4 Tc8 23.The1 Fe4 est excellent pour les noirs.) 21...Td8 22.Thd1 Td7 23.Ff3 Re5 24.Tc1 Thd8 25.Tcd1 g6 (petit à petit, Maxime améliore sa position.) 26.T1d2 Td6 (VOIR DIAGRAMME) 27.Re1? (une erreur tactique qui perd un pion sans raison. 27.Tc2!?) 27...dxc4! 28.Fxc6 (il n'y a rien d'autre.) 28...bxc6 (28...Txd4? 29.exd4+ suivi de Fxb7 gagne.) 29.Txd6 Txd6 30.Tc2 Rd5 31.Re2 a5 (31...Td7?? serait une terrible gaffe : 32.Td2+ Rc5 33.Txd7+-) 32.Tc3 c5 33.Ta3? (33.Tc2) 33...Tb6 34.b3 cxb3 35.axb3 Tb5 36.Rd3? (en crise de temps, Lukasiewicz commet une grave faute tactique.) 36...Rc6?! (également en zeitnot, Maxime rate : 36...Txb3+ 37.Txb3 c4+ 38.Rc3 cxb3 39.Rxb3 Re4+-) 37.Rc3 Rb6 (le petit Français a néanmoins trouvé un plan de gain imparable basé sur la faiblesse des pions de l'aile roi.) 38.Ta1 Tb4! (avec l'idée ...Tg4 et prendre tous les pions!) 39.Td1 Tg4 (les blancs ne peuvent plus se défendre.) 40.Td6+ Rb5 41.Txe6 Txb3 42.Rd2 Txb2+ (le contrôle de temps est dépassé, Lukasiewicz abandonne.) 0-1



mots croisés



HORIZONTALEMENT

1. Des hontes aux logis. – 2. Label de kil. Sicilien irascible. – 3. Belles cagnottes. – 4. En pleine anoxie. Écoles populaires. – 5. Bénéficiaire du marché *opus*. Une peur qui renverse. – 6. Grande école. Symbole chimique. – 7. Renouvellement de fidélité. – 8. Dépasse la mesure. Des UV pour Séthi. – 9. Corrompt. Hexaèdres réguliers. – 10. Renforce la flore.

VERTICALEMENT

I. Papouilles. – II. Canular anglo-saxon. Venu en désordre. – III. Corps rompre. – IV. Parfum de grenouille (de bénitier). – V. A dit « Peuh! » – VI. De même. Planète dévastée. – VII. Ice-cream et châtiment. – VIII. Tranquillisa. La voiture du général. – IX. Céramique dure. – X. Pour une cocotte mi-nue.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

X. *Strip-tease*.
VII. Entée. – VIII. Rassura. DS. – IX. Grés.
V. Méprisante. – VI. Itou. Rsam (Mars).
Ennu (venu). – III. Accidentier. – IV. Encens.
Verticalement : I. Cajolettes. – II. Hox.
Ra. – 9. Eventa. Dés. – 10. Sursemasse.
(peut). – 6. Ens. Ir. – 7. Rencartage. – 8. Intense.
Elma. – 3. Jackpots. – 4. Oxi. Rues. – 5. Del. Ruep.
Horizontalement : I. Chaudières. – 2. Aoc.

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

Rh7 35.Dxb5#1-0
33.Dh8# 32.Tg7+ Rh8 33.Txg6+ Tf6 34.Fxh6+
4 coups) 31...Rg8 (sur : 31...Txf7 32.Dxb5+ Rg8
31.Tf7+! (Gledura abandonna avant le mat en

20-23 mars

**Palais des Congrès
de Perpignan**

**18^e Congrès
de l'Ugict-CGT**

RIEN

N'EST

ÉCRIT

D'AVANCE





• Mix énergétique à 97 % sans émission de CO₂*



Nucléaire



Énergies renouvelables



Thermique



IL FAUT TOUT UN MIX POUR ALIMENTER VOTRE MACHINE À CAFÉ

Avec EDF, votre machine à café fonctionne à 97 % sans émission de CO₂*, principalement grâce à une production qui mixe énergies nucléaire et renouvelables.

edf.fr/mix-energetique

* En 2016, le mix énergétique d'EDF SA était composé à 87 % de nucléaire, 10 % d'énergies renouvelables, 2 % de gaz et 1 % de charbon. Il est à 97 % sans émission de CO₂ (émissions hors cycle de vie (ACV) des moyens de production et des combustibles en France). Indicateurs de performance financière et extra-financière 2016.

L'énergie est notre avenir, économisons-la !