

au cœur du social

OPTIONS

ENTREPRISE
URGENCE À
DÉFINANCIARISER
Pages 46 à 48

PHILIPPE TURPIN / MAXPPP

PRUD'HOMMES
Contre-feux
Page 28

En bouleversant
les institutions
représentatives
du personnel,
les ordonnances
visent à reconfigurer
le syndicalisme.
Pages 16 à 27

Réformes Syndicalisme sur ordonnances ?

18^È CONGRÈS

20-23 MARS 2018

PERPIGNAN

RIEN N'EST ÉCRIT D'AVANCE

CONGRESUGICT.FR



**MENSUEL
DE L'UGICT-CGT**

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

**DIRECTRICE
DE LA PUBLICATION**
Marie-José Kotlicki

RÉDACTEUR EN CHEF
Pierre Tartakowsky

RÉDACTRICE GRAPHISTE
Anne Dambrin

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION
Guillaume Lenormant

RÉDACTION
Valérie Géraud
Martine Hassoun
Christine Labbe
Gilbert Martin
Louis Sallay

ADMINISTRATRICE
Sylvie Durand

PUBLICITÉ
Sylvie Durand
Tél. : 01 55 82 83 32

PHOTOGRAVURE
Anne Dambrin

IMPRESSION
Siep – Rue des Peupliers
77590 Bois-le-Roi

CONCEPTION GRAPHIQUE
Ligne neuf

Commission paritaire :
0122 S 08090
du 24/11/2016
ISSN : 1154 – 5658

Dépôt légal :
1^{er} trimestre 2018



éditorial

Rien n'est écrit d'avance

La machine communicante du chef de l'État se grippe.

Il doit faire face au mécontentement grandissant contre les mesures d'austérité qui frappent aussi bien les retraités et les fonctionnaires que la jeunesse lycéenne et étudiante, inquiète de la double réforme du baccalauréat et de l'université. Dans le privé, ces tensions s'accompagnent de luttes contre les ruptures conventionnelles collectives, véritables plans de licenciements économiques déguisés permettant de supprimer à bon compte les obligations des employeurs en la matière.

Les contradictions entre la déstructuration des droits et les besoins sociaux s'exacerbent. Elles pourraient bien donner le jour à un mouvement convergeant des luttes. Les organisations syndicales de fonctionnaires appellent, dans l'unité, à une puissante mobilisation le 22 mars. Le 8 mars, toutes les organisations syndicales – hormis la Cftc – et les associations féministes appellent à une journée de lutte sur l'égalité professionnelle et contre les violences sexuelles et sexistes. La Cgt-Cheminots organise une journée d'action contre l'éclatement du réseau ferroviaire le 22 mars. Dans cette dynamique, la Cgt propose de construire une journée d'action interprofessionnelle en mars.

Accroître le rapport de force pour mettre fin à la destruction des droits sociaux et en conquérir de nouveaux, répondre au défi de la représentativité, cela requiert un déploiement d'une tout autre dimension parmi les ingénieurs, cadres et techniciens (Ict). Non seulement parce qu'ils représentent 47 % du salariat, mais aussi parce qu'ils sont un enjeu stratégique des transformations en cours. Ils sont en première ligne des réorganisations et de la digitalisation des entreprises, de la déstructuration des garanties collectives, et majoritairement confrontés à des problèmes d'éthique professionnelle. Construire une syndicalisation de masse des Ict à la Cgt en leur redonnant le pouvoir d'agir pour être professionnellement engagés et socialement responsables car « rien n'est écrit d'avance », tel est le fil conducteur du 18^e congrès de l'Ugict-Cgt.

Nous voulons que la Cgt soit la référence syndicale des Ict en analysant les évolutions qui impactent leur rôle dans l'entreprise ou dans les services publics, que ce soit le Wall Street management, le développement du numérique, le poids de la financiarisation de l'entreprise et la pression du devoir de loyauté, mais aussi en prenant en compte leur forte aspiration à avoir les moyens d'exercer leurs responsabilités sociales et sociétales, à jouer leur rôle contributif à travers les propositions revendicatives concrètes de l'Ugict-Cgt. Ce congrès intégrera les remontées des consultations des organisations Cgt sur leurs attentes, leurs difficultés et leurs besoins vis-à-vis du spécifique pour consolider et développer la Cgt, et participer à redonner la souveraineté du travail aux salariés.



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

DR

6 À propos Au fil de l'actualité

mouvement

7 Fonction publique
Trop nombreux, coûteux, inutiles ?

8 Ehpad
Toujours l'urgence

18^e congrès Ugict
Débats : c'est parti !

9 Sélection
Le bac pour tous, pas l'université

Rupture conventionnelle
L'avantage des cadres

Démissions
Vers des conditions drastiques ?

10 Fraude fiscale
Contre Attac !



SERGE MERCIER / MAXPPP

12 Comment profiter de la vulnérabilité des autres
Entretien avec Christine Sovrano

14 Encadrement
Coup d'envoi d'une campagne de l'Ugict-Cgt

15 Droit de grève
La Grèce vote sa restriction

Précarité
L'Irlande fait marche arrière

Libertés
Nexa Technologies sur la sellette

ENCARTS CENTRAUX

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

RÉFORMES Syndicalisme sur ordonnances ?



VANESSA MEYER / MAXPPP

Pages 16 à 27 Le syndicalisme doit affronter une vague de réformes qui, toutes, visent à saper les bases de sa légitimité, son rapport au travail et aux salariés. C'est notamment le cas avec les ordonnances qui bouleversent les institutions représentatives du personnel, notamment le Chst.

Il en va de même avec l'extension du référendum d'initiative patronale. Il s'agit en fait d'organiser un monologue permanent, aux risques et périls des salariés conviés à « décider » qu'ils sont d'accord...

Cette offensive juridique peut être contrée. Par voie de recours, car c'est la nature du droit d'être traversé de contradictions. Les syndicats peuvent aussi développer l'action collective pour conserver leurs droits et leurs capacités d'intervention, voire les développer.

BULLETIN D'ABONNEMENT

- Options (*mensuel, 10 numéros par an*):
- Edition générale 32 €
- Edition avec encart professionnel 39 €
- **Tarif spécial accueil nouvel abonné (6 numéros) 12 €**
- Retraités, étudiants, privés d'emploi 25 €
- **Joindre le règlement à l'ordre d'Options**
- 263, rue de Paris – Case 431 – 93516 Montreuil Cedex
- Tél. : 01 55 82 83 60 – Fax: 01 55 82 83 33
- Courriel: <options@ugict.cgt.fr>

NOM

PRÉNOM

BRANCHE PROFESSIONNELLE

ADRESSE

.....

CODE POSTAL VILLE

COURRIEL

terrains



PIERRE HECKLER / MAXPPP

28 Prud'hommes

Contre-feux

- 29 Encadrement Une section très spécifique
- 30 Conditions de travail L'hôpital « à l'os »
- 31 Bac Objectif table rase ?



32 Bloc-notes

Ugict: agenda et rendez-vous

terrains

33 Ordonnances

Utiliser toutes les brèches

- 34 Décryptage Questions sur un triptyque

droits

35 Comité social et économique (2/3)

Santé et sécurité dans l'entreprise

36 Fonction publique

Congés de maladie et jour de carence

hors champs

38 Paris

Exposition

Les nouveaux territoires d'art chez Victor Hugo

39 Lyon/exposition

L'empereur Claude n'est plus ce qu'on en disait

40 Rétrospective

César, ses fers soudés, ses compressions, ses expansions et le pouce

platines

- 43 Chostakovitch Symphonies en lutte majeure

Prokofiev Serge et les loups

bouteilles

- 43 Eaux-de-vie d'exception Domaine de Bollenberg

lire

- 44 Les polars Belle Époque et triste mœurs
- 45 Les romans Musardises, de Delerm à d'Ormesson

hors champs

46 REFONDATION

Entreprise recherche, cause capital, définition justice sociale. Urgent.



JEAN-LUC FLEMAL / MAXPPP

- 48 Définanciariser l'entreprise

sélection

- 49 Les livres du mois

grilles

- 50 Échecs et mots croisés

à prop

La vérité est dans le pot de Nutella

Bons sentiments, offuscations, sermons moralisateurs... Elles en ont fait couler de l'encre, les « émeutes Nutella » ! C'est que le spectaculaire était au rendez-vous : supermarchés pris d'assaut dès l'ouverture, bousculades des consommateurs, catch et empoignades, noms d'oiseaux échangés à la volée au-dessus des têtes de gondoles... Tous éléments réunis pour permettre une kyrielle de commentaires sur le pain et les jeux de romaine mémoire, l'avidité des « gens », autrement dit, des « autres », l'abêtissement des masses par la publicité et autres considérations évoluant entre le mépris affiché et la bienveillance élitiste. Pourtant, le prétexte de tout ça, créé de toutes pièces par une enseigne de la grande distribution, Intermarché pour ne pas la nommer, est loin d'être négligeable, qu'on aime ou non le Nutella. Un prix divisé par quatre ne se rencontre pas tous les jours. Appliquez l'équation à une voiture, à une maison, à votre panier de courses hebdomadaire... Ça fait voyager.

Notons en passant que les traditionnelles queues devant Vuitton et quelques autres luxueuses enseignes n'ont jamais soulevé ces flots de critiques hautaines ou apitoyées, même lorsqu'il est arrivé qu'on y fasse le coup de poing. C'est que la classe n'a rien à voir avec la lutte du même nom, laquelle se niche même, non sans perversion, au fond des pots de Nutella. Le coup réalisé par Intermarché est triplement pervers : d'abord en spéculant sur les difficultés du pouvoir d'achat

LAURENT THEVENOT / MAXPPP



et sur un consumérisme familial non dénué d'angoisse, ensuite en faisant plébisciter une politique de prix bas sans rapport avec la réalité du travail, enfin en faisant pression sur un projet de loi « pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agroalimentaire ». Au-delà du grotesque apparent, ce qui s'est joué entre les rayons d'Intermarché ne met donc pas en scène « l'avidité humaine » mais touche au pouvoir de firmes qui se pensent toutes-puissantes face à l'impuissance de familles confrontées à la cherté de l'alimentation ou des couches-culottes. La perversion manipulatrice des uns ne saurait être imputée aux autres, sauf par des observateurs qui ont les moyens de ne pas se préoccuper d'un différentiel de 70 % de pouvoir d'achat.

Gouvernement et pouvoir d'achat au fond des sondages

En deux mots : ça baisse. Presque au même rythme que la décrue fluviale. Plusieurs sondages effectués depuis le début de l'année attestent d'un recul de la cote de popularité d'Emmanuel Macron et d'Édouard Philippe. Après deux mois d'affilée d'une montée paradisiaque fin 2017, le couple exécutif a amorcé une descente. Ce n'est pas encore l'enfer, mais on est au purgatoire. Le chef de l'État perd de quatre à cinq points tandis que le Premier ministre voit sa chute évoluer entre trois et sept points... La raison ? En un mot : Nutella. Plus sérieusement, et en deux : pouvoir d'achat. Ce désamour se donne à lire d'abord chez les retraités, pour cause de hausse douloureuse de la Csg, et chez les ouvriers. Comment ne pas penser également aux fonctionnaires qui subissent une fois encore et la menace de coupes claires dans l'emploi et le gel des salaires au prétexte que leur emploi serait garanti... Au-delà de catégories particulières, le mal est profond et général, puisque sept Français sur dix refusent leur confiance au gouvernement pour améliorer leur pouvoir d'achat.

D'où l'on peut conclure, d'abord, que le pouvoir d'achat est de retour et fait l'objet d'attentes, lesquelles, se voyant ignorées, deviennent autant de sujets de mécontentement. Ensuite, que la baisse des cotisations chômage et maladie, ainsi que la suppression d'un tiers de la taxe d'habi-

OH, UNE PETITE AUGMENTATION SUR MA FEUILLE DE PAIE

TU LA RENDRAS QUAND TU SERAS À LA RETRAITE



tation pour 80 % des ménages, toutes mesures censées redonner du souffle au pouvoir d'achat des ménages, sont loin d'avoir convaincu. Enfin, qu'à force de patienter, on finit par s'impatienter. De ce point de vue, les vaticinations présidentielles sur les « premiers de cordée » et les « faînéants », combinées à la promesse maintes fois réitérée d'un gain de pouvoir d'achat, risquent d'aboutir à un cocktail qui, sans être Molotov, pourrait bien se révéler explosif. Nicolas Sarkozy avait en son temps fait son beurre électoral avec son fameux « travailler plus pour gagner plus », jusqu'à ce que son image de président bling-bling ne lui boomerangue la figure. L'expression « président des riches » pourrait bien fonctionner sur ce mode d'une monnaie de score électoral.

C'est la lutte fiscale, groupons-nous et demain...

Pour distribuer de l'argent, il faut en trouver. La bonne nouvelle, c'est que certaines entreprises en ont, et même beaucoup. La mauvaise, c'est que plus elles en ont et moins elles se sentent obligées de payer des impôts. Cédez à la tentation d'en faire autant, et vous iriez au-devant d'ennuis sans fin. Des ennuis que les géants américains de l'Internet que sont Google, Apple, Facebook et Amazon ne connaissent pas. C'est que les pratiques fiscales de ces heureux veinards bénéficient d'un flou juridique qui confine à la carte du Tendre. J'aime les paradis fiscaux, je les choisis ; j'aime la poésie fiscale ? Je l'optimise. Ou c'est le contraire, le simple salarié s'y perd... Conscient qu'à force de couper à l'impôt, il risquait de se couper de bien d'autres choses, Amazon, leader du commerce en ligne, a annoncé la perspective d'un « accord de règlement d'ensemble » avec le fisc français. On ignore le montant du chèque. Google et Facebook ont également fait savoir leur volonté de redevenir bons copains avec l'État français. C'est qu'un projet de réforme européen redéfinissant la fiscalité des entreprises est attendu pour mars. À quoi il faut ajouter l'ennui récurrent de ces campagnes menées un peu partout dans le monde au nom de la justice fiscale... De fait, l'opinion publique supporte de moins en moins les privilèges exorbitants de ces « premiers de cordée » politiquement montés en épingle comme on monte en Bourse, au gré de valeurs qui, justement, n'en sont pas. Reste que le tribunal de Carpentras a convoqué, le 6 février, une manifestante accusée d'avoir « réquisitionné une chaise » de la Bnp afin de protester contre les pratiques d'évasion fiscale de notre banque nationale. Comme pour lui faire écho, le tribunal de Paris a convoqué, le 12 février, l'association Attac, accusée de développer une campagne visant à inviter la firme Apple à payer ses impôts. Espérons que les jugements n'assureront pas le triomphe des partisans du « plaider coupable » contre ceux du « rendez justice ».

Pierre TARTAKOWSKY

FONCTION PUBLIQUE TROP NOMBREUX, COÛTEUX, INUTILES ?

SUPPRESSION DE 120 000 POSTES, MONTÉE DE LA PRÉCARITÉ ET DE LA CONTRACTUALISATION...
JOURNÉE NATIONALE D'ACTION LE 22 MARS.



JEAN-LUC FIÉMAL / MAXPPP

Le président Macron fait ce qu'il avait promis, et même plus : lors du « comité interministériel de la transformation publique » du 1^{er} février, son Premier ministre et son ministre de la Fonction publique ont confirmé que 120 000 postes de fonctionnaires allaient être supprimés d'ici la fin du quinquennat, en particulier dans les fonctions publiques d'État et territoriale. Un des moyens pour parvenir à ces départs « volontaires », outre le non-remplacement des départs à la retraite, sera d'encourager les agents à démissionner avec peut-être, dans certains cas, des formations pour les soutenir dans leur projet de reconversion ou de « mobilité » vers le secteur privé... En fait, il est aussi envisagé de rendre possible un licenciement dans le cas où un agent refuserait par trois fois un reclassement dans le cadre d'une réorganisation, y compris dans la fonction publique hospitalière.

Par ailleurs, une réforme structurelle se profile, avec l'affirmation que les concours et le statut de fonctionnaire seront de moins en moins des points de repère incontournables, puisque la contractualisation est vantée comme la meilleure variable d'ajustement de l'emploi aux besoins, la précarité étant, pour ses partisans, compensée par de meilleurs salaires : les contractuels représentent déjà 20 % des effectifs de la fonction publique. En revanche, le gel du point se poursuit, malgré notamment la hausse de la Csg. Le gouvernement veut instaurer la rémunération au mérite, sur des critères qui restent pour l'heure indéterminés.

Pour la Cgt, « les fonctionnaires sont des salariés exerçant des métiers, dotés de qualifications, de savoir-faire et de compétences. S'ils ont un statut c'est parce qu'ils œuvrent au service de l'intérêt général et non d'un actionnaire. Les services publics sont notre bien commun. [...] Les services publics sont garants de solidarité, d'équité, d'égalité d'accès et de traitement pour tous, ils favorisent le lien social ». La Cgt lance une grande campagne pour le redéploiement des services publics de proximité. L'intersyndicale (Cftc, Cgc, Cgt, Fa-fpt, Fo, Fsu, Solidaires) s'étonne de voir le plan gouvernemental présenté comme abouti, alors que les concertations avec les organisations syndicales ne font que commencer. Elle appelle à une grande journée d'action le 22 mars. V. G.

EHPAD TOUJOURS L'URGENCE



PIERRE HECKLER / MAXPPP

50 millions d'euros de plus, soit moins de 7 000 euros par établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), c'est ce que la ministre de la Santé a concédé aux personnels des maisons de retraite et à leurs directeurs qui, tous syndicats confondus, appelaient, avec le soutien des familles, à la journée d'action nationale du 30 janvier. Une première mobilisation d'ampleur, qui s'ajoute à la centaine de grèves et d'actions recensées dans les établissements en 2017. Et qui en appelle d'autres, tant il semble que les pouvoirs publics n'ont pas pris la mesure des dysfonctionnements et des situations scandaleuses dénoncées depuis des années. Un état des lieux qui va s'aggraver avec l'accueil de personnes de plus en plus dépendantes et l'impossibilité pour les personnels, en nombre insuffisant et épuisés, de leur accorder l'accueil et les soins dont elles ont besoin.

Les syndicats, tout comme l'Association des directeurs au service des personnes âgées (Ad-Pa), demandent la mise en œuvre d'un plan d'urgence bien plus ambitieux. Rappelant que la norme pour un encadrement de qualité, respectant à la fois la dignité des résidents et des personnels, devrait être de un pour un, elle souligne qu'en France, il n'est que de 0,6 temps plein pour un résident, alors que le plan Solidarité grand âge lancé en... 2007 prévoyait d'atteindre au plus vite 0,8 à 1 temps plein par résident. Ils s'opposent également à la mise en œuvre imminente d'une réforme qui doterait mieux les maisons de retraite privées au détriment des Ehpad, pourtant déjà exsangues – des dizaines de milliers de postes manquent parmi les aides-soignants, le personnel d'entretien, les administratifs.

Au 5 février, aucune nouvelle annonce ministérielle ne semblait témoigner qu'un dialogue constructif avait pu être noué avec le ministère, Agnès Buzyn condamnant même l'«Ehpad bashing» en réponse au hashtag #BalanceTonEhpad appelant à la libération de la parole des personnels souffrant, comme les résidents, de «maltraitements institutionnelles». La ministre assure même que, dans la majorité des établissements, les personnels disposent de tous les moyens pour bien travailler... V. G.



SOUS UN TOIT MAIS À L'ÉTROIT

des ménages vivent en surnombre dans leur logement, d'après le rapport de la Fondation Abbé-Pierre publié le 30 janvier, qui s'appuie sur des études de l'Insee évaluant la surpopulation en fonction du nombre de pièces disponibles par habitant. La fondation précise que près de 4 millions d'enfants vivent dans des conditions qui les privent de toute intimité et ne favorisent ni la bonne santé ni la réussite scolaire. Cette surpopulation des logements, en hausse de près de 20% en dix ans, ne touche pas que le logement social, où 17% des locataires vivent à l'étroit : un million de personnes seraient touchées dans le parc locatif privé, et 466 000 ménages propriétaires de leur logement seraient concernés.

18^e CONGRÈS UGICT DÉBATS: C'EST PARTI!

Congrès oblige. La direction confédérale et l'Ugict ont appelé à l'organisation de débats territoriaux préparatoires. Unions départementales, régions et unions locales sont concernées, ainsi que les syndicats des entreprises à forte concentration d'ingénieurs, cadres et techniciens. Deux grandes préoccupations sont inscrites au menu de ces rencontres : d'une part, celles qui touchent à la vie même du syndicat (déploiement, syndicalisation, corpus revendicatif) ; d'autre part, toutes celles qui touchent aux évolutions du travail, singulièrement vues d'un point de vue interprofessionnel. Des initiatives ont rapidement été planifiées en Île-de-France, dans les Hauts-de-France, en Auvergne-Rhône-Alpes, en Provence-Alpes-Côte-d'Azur, en Occitanie, dans les Pays de la Loire et en Nouvelle-Aquitaine. L'un des enjeux de ces rencontres est de déboucher sur la formalisation d'un plan de travail impliquant l'ensemble des organisations de la Cgt afin de mutualiser, au-delà des réflexions, des démarches concrètes s'inspirant des expériences revendicatives et de syndicalisation.



STEPHANE GUIOCHON / MAXPPP

SÉLECTION

LE BAC POUR TOUS, PAS L'UNIVERSITÉ



MICHEL HOUEY / MAXPPP

Le 1^{er} février, une première journée de grève et de mobilisation nationale était organisée « pour le retrait du plan étudiant [déjà en cours d'application bien que pas voté, ndr], de la plateforme Parcoursup, des projets de réforme du bac et du lycée », à l'appel des organisations enseignantes (Fsu, Cgt, Fo, Sud), étudiantes (Unef et Solidaires), lycéennes (Sgl, Unl) et des parents d'élèves de la Fcpe. Les inquiétudes sur la réforme du bac et du lycée devaient être confirmées à son annonce le 14 février (*lire page 31*), mais celles concernant l'Enseignement supérieur sont désormais claires. Il suffit de se connecter à la plateforme Parcoursup.fr pour constater que désormais toutes les filières – en tension ou pas – énoncent des « attendus » aux formations qu'elles offrent et « recruteront » en fonction. Des conditions d'accès parfois vagues ou opaques, mais plus souvent exigeantes et même décourageantes, voire dissuasives pour des élèves ou des familles qui ne seraient pas habituées à ce type de parcours d'obstacles administratif. La plupart des cursus affichent également le nombre de candidats admis l'année précédente par rapport aux demandes. Des pourcentages infimes, fondés semble-t-il sur un cumul des 24 choix possibles de l'année précédente, qui pourtant imposaient un ordre de préférence, au point qu'on se demande si le choix d'afficher des filières comme inaccessibles n'est pas délibéré. Certains cursus exigent des justificatifs dignes d'une candidature à un emploi très qualifié – justifier d'un bac S, d'une pratique sportive de haut niveau, d'un engagement associatif en Staps (sport) – ou imposent un questionnaire de connaissances préliminaires (en droit). D'autres, comme les études de santé à Paris ne sont même pas en capacité de présenter leur cursus avec certitude, puisqu'il est envisagé de supprimer la possibilité de redoubler en première année dès septembre sans que cela soit confirmé – une information très anxiogène, et plus que déterminante dans le choix opéré par les candidats. D'ores et déjà, des appels au boycott des « attendus » sont lancés dans certaines universités. L'an dernier, 17 000 candidats s'étaient retrouvés sur le carreau. Cette année, ils pourraient être 30 000 à 40 000 étudiants supplémentaires, alors que 20 000 places tout au plus devraient être ouvertes, Cqfd. Une nouvelle journée d'action s'est tenue le 6 février, toujours contre ce « recul historique du droit à l'éducation » et pour un investissement massif dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, réclamé également par les étudiants de la Fage et les enseignants de la Cfdt, qui ne s'associent pourtant pas aux mobilisations. V. G.

RUPTURE CONVENTIONNELLE L'AVANTAGE DES CADRES

La Dares, service statistique du ministère du Travail, est formelle: quand il y a rupture conventionnelle, les cadres sont, de façon générale, les seuls à percevoir des indemnités supérieures aux indemnités légales: de 0,29 à 3 mois de salaire par année d'ancienneté. Loin, bien loin de l'indemnité légale, équivalente, au moment de l'enquête, à 0,2 mois de salaire – une somme dont se contentent, pour l'essentiel, les autres catégories, et tout particulièrement les ouvriers et employés. Mais nul favoritisme à cela, note aussitôt l'organisme dans un document qui vient de paraître. Au-delà d'une meilleure connaissance du droit et du bénéfice de conventions collectives souvent plus favorables, la rupture conventionnelle relève plus souvent pour les cadres d'un licenciement déguisé que d'une démission, comme c'est fréquemment le cas pour les salariés les moins qualifiés. Résultat: alors que ces derniers font face à plus de difficulté à négocier leurs indemnités – les employeurs sachant que ce mode de rupture du contrat de travail leur permettra de bénéficier de l'indemnisation chômage –, les cadres, eux, bénéficient d'un atout maître: les entreprises qui les emploient « doivent prendre en compte le risque éventuel de contentieux lié à la séparation dans le cadre d'un licenciement et le coût qui en résulterait ». M. H.



PIERRE HECKLER / MAXPPP

DÉMISSIONS VERS DES CONDITIONS DRASTIQUES?

Après la séance du 8 février, il ne restait officiellement aux partenaires sociaux qu'une ultime journée de négociation avant de parvenir à un accord sur l'assurance chômage, structuré autour de cinq grands thèmes: l'ouverture de droits aux démissionnaires; les travailleurs indépendants; le recours aux contrats courts; le contrôle des chômeurs; la gouvernance. À l'heure où nous écrivons, les projets continuaient de s'affronter sur chacun de ces thèmes.

Ainsi en est-il pour les droits des démissionnaires. Le projet du Medef, en effet, les assortit de tant de conditions qu'ils seraient limités, en l'état, à un petit nombre de salariés. L'ouverture de ces droits serait en effet réservée aux seuls non-diplômés en dessous du baccalauréat, avec une ancienneté continue dans l'emploi de cinq ans. Le Medef, toutefois, ne parle plus de la nécessité d'un projet en « adéquation aux besoins des entreprises », une condition évoquée lors de la séance de négociation du 1^{er} février. À cette occasion, la Cftc avait proposé un texte reprenant les positions de la Cgt, de Fo et de la Cftc, avec un droit réel ouvert dès lors qu'un projet réalisable, validé par un conseil en évolution professionnelle, était présenté par le salarié souhaitant démissionner. C. L.

OPÉRATIONS DE DÉVOILEMENT

Traîné en justice par Apple, Attac a dénoncé lundi 12 février une véritable stratégie du bâillon, déjà expérimentée par d'autres grands groupes – on pense à Bolloré – pour museler les associations critiques. Les avocats d'Apple en ont d'ailleurs fait l'aveu en s'inquiétant de la « montée en puissance » des actions de dévoilement menées à l'encontre du groupe depuis mars 2017. En l'occurrence, des occupations bon enfant – zéro dégâts, zéro casse – des points de vente de la firme à la pomme.



Attac vs Apple : d'un côté la Silicon Valley et son monde, de l'autre ceux qui n'ont de cesse de dire qu'un autre monde, justement, est possible. La première, traînée devant les tribunaux par la seconde, a lancé depuis plusieurs mois une campagne sur le thème « Apple, paye tes impôts ».

FRAUDE FISCALE:



TOUS CONTRE LA FRAUDE FISCALE

Invoquant un « *risque imminent pour Apple, ses employés et ses clients* », les avocats de la firme américaine ont affirmé leur respect de la « liberté d'expression » tout en dénonçant une « *force massive d'individus ou groupes radicaux* » à qui ils souhaitent que la justice interdise l'entrée des Apple Stores français pendant trois ans, sous peine d'une astreinte de 150 000 euros par violation de l'interdiction. Avant l'audience, des dizaines de personnalités s'étaient rassemblées en soutien à Attac, dont Sophie Binet, pour la Cgt.

SERGE MERCIER / MAXPPP



L'ADIEU AU « FRIENDLY COMPUTER » ?

Ironie de l'histoire, cette comparaison se tenait le même jour que l'ouverture du procès en appel de Jérôme Cahuzac, autre délinquant fiscal bien connu, dont le procès avait sérieusement fait basculer l'image de marque de son « entreprise », en l'occurrence le gouvernement. Apple souhaite éviter le même sort et continuer à être le « friendly computer » des *good guys* dans les productions hollywoodiennes. Le scénario adopté – déni de fraude fiscale et recours à la censure – pourrait bien s'avérer contre-productif.

CONTRE ATTAC!

COMMENT PROFITER DE LA VULNÉRABILITÉ DES AUTRES



THOMAS PADILLA / MAXPPP

Un nouveau produit financier est en train de prospérer sur un terrain jusque-là protégé : celui de l'action sociale. Son nom : le « contrat d'impact social ». La Sauvegarde de l'enfance du département du Nord est l'un de ses premiers terrains d'expérimentation.

ENTRETIEN
AVEC
CHRISTINE SOVRANO,
FORMATRICE EN TRAVAIL SOCIAL, MANDATÉ CGT AU HAUT CONSEIL DU TRAVAIL SOCIAL (HCTS).

On ne peut, d'un côté, parler de "pacte républicain" et, de l'autre, proposer à Bnp-Paribas de profiter de l'enfance en danger.

– **Options : que sont ces contrats d'impact social ? Quels en sont les fondements ?**

– **Christine Sovrano :** les contrats d'impact social sont des sortes d'obligations émises par l'État qui permettent aux pouvoirs publics de faire financer des actions sociales précises par des investisseurs privés. Leur mise en œuvre mobilise trois types d'acteurs : l'État ou ses représentants, une association et un ou des investisseurs privés. L'investisseur apporte les moyens nécessaires au développement de projets destinés à des publics spécifiques, projet pour lesquels la puissance publique ne peut ou ne veut pas dépenser d'argent. En échange de quoi, l'État et l'acteur social chargé de la mise en œuvre de l'action décidée s'engagent, premièrement, à tenir des objectifs qui ont préalablement été quantifiés, deuxièmement, à rembourser les investisseurs à qui, par ailleurs, seront versés des intérêts au titre des risques pris.

– **Si l'on résume : ce dispositif contraint l'État et les associations à des résultats quantifiés. Résultats qui permettent à des investisseurs de faire de l'action sociale une nouvelle source de profits...**

– Tout à fait.

– **Quand ce dispositif a-t-il été créé ?**

– En France, il l'a été en 2016. Mais il est apparu beaucoup plus tôt en Grande-Bretagne. Le gouvernement y a lancé, en 2010, les premiers *social impact bonds*, ou contrats à impact social. Le projet consistait à obtenir du privé un investissement permettant de lancer un programme visant à diminuer de 7,5 %, en cinq ans de réinsertion, le taux de récurrence d'un groupe de 2 000 détenus emprisonnés

à Peterborough. Le privé y avait investi 5 millions de livres, soit 8 millions d'euros, pour une durée totale de huit ans. Le ministère de la Justice s'était engagé à rembourser le capital assorti d'intérêts en cas de succès, l'idée étant que la baisse de la récurrence allait permettre à l'État de diminuer ses dépenses...

– **Et dans le cas de la Sauvegarde de l'enfance du département du Nord, quel montage a guidé le contrat d'impact social ?**

– Le conseil départemental du Nord a fait appel à la Bnp-Paribas pour financer un programme de protection de l'enfance en danger qui va être mené par la Sauvegarde de l'enfance du département. L'objectif que se sont fixé ensemble les pouvoirs publics et cette association est d'abaisser le taux de placement des enfants pour réaliser une économie de l'ordre de 4 à 8 millions d'euros sur trois ans. Et promesse a été faite à la banque que, si l'objectif est atteint, le taux de rendement de son investissement pourrait monter jusqu'à 6 %.

– **En quoi cette pratique est-elle nouvelle ? Jusque-là, le privé était-il vraiment absent du financement de l'action sociale ?**

– Si, depuis longtemps, des associations font appel au sponsoring ou aux dons, le secteur de l'action sociale était jusque-là préservé des financements privés à proprement parler. La directive Services de 2007 en interdit d'ailleurs le recours aux associations. Si ce texte en a ouvert la possibilité pour les services d'intérêt économique général – comme ceux relevant de l'accompagnement des personnes âgées

1. Jean-Sébastien Alix, Michel Autès, Nathalie Coutinet et Gabrielle Garrigue, « Les contrats à impact social : une menace pour la solidarité ? », 16 janvier 2018. À consulter sur www.laviedesidees.fr

ou l'aide à domicile –, elle a considéré que l'aide sociale devait être épargnée par ce mode de financement.

– **Pourquoi cette distinction ?**

– Parce que les services sociaux relèvent de l'intérêt général. Parce qu'ils ont toujours été considérés comme devant rester dans le giron de l'État-nation. Jusque-là, un principe guidait l'action sociale : la vulnérabilité ne devait pas, ne pouvait pas être source de profits. Elle ne le pouvait pas pour une raison toute simple : on ne peut pas se faire de l'argent sur tout. S'y risquer mène forcément à un tri des populations plaçant, d'un côté, celles dont l'accompagnement pourrait être rentable et, de l'autre, celles dont il ne le serait pas et pour lesquelles seul un accompagnement minimal pourrait être acceptable.

– **Ce modèle existe pourtant déjà, par exemple dans le domaine de l'accompagnement des demandeurs d'emploi...**

– Oui mais pas dans le domaine de l'aide sociale. C'est aux départements qu'en revient la charge et, donc, par là même, à l'État. L'État ne peut pas céder ses fonctions régaliennes à des intérêts particuliers. Certes, le principe est écorné. Dans la police et dans l'armée, désormais, des services sont assumés par des officines privées. Mais préservons ce qui peut l'être. « Une société se juge à l'état de ses prisons », a écrit Albert Camus. Elle se juge à la considération qu'elle porte aux plus démunis de ses citoyens, pourrait-on ajouter. Si l'on brade l'accompagnement des plus vulnérables à des entreprises qui n'ont comme seul objectif que celui de faire du profit, comment peut-on encore parler de solidarité et de fraternité ? On ne peut, d'un côté, parler de « pacte républicain » et, de l'autre, proposer à Bnp-Paribas de profiter de l'enfance en danger.

– **Quelles conséquences les contrats d'impact social pourraient-ils avoir, s'ils se développaient, sur le quotidien des professionnels du travail social ?**

– Le travail social s'appuie sur la relation à l'autre. Pour qu'il y ait un cheminement commun, il faut que puisse s'établir une relation de confiance qui, elle-même, ne peut se construire sur la réalisation d'objectifs. L'imaginer entre en contradiction avec tous les enseignements qui ont pu être tirés des réflexions engagées par le Haut conseil du travail social. Tous

les travaux que cette institution a menés parviennent à la même conclusion : que la place des personnes accompagnées doit être affirmée fortement. Que l'on ne travaille pas sur l'autre mais avec l'autre. Confier le financement d'actions d'accompagnement de publics en difficulté à des sociétés financières signifie accepter que la personne vulnérable passe du statut de sujet à celui d'objet.

– **C'est-à-dire ?**

– La personne accompagnée va devenir objet de financements et de profits. Elle va devoir aider à satisfaire des obligations de résultat qui ont été assignées. Je suis formatrice en travail social. Je me déplace beaucoup. Tout récemment, je suis allée dans une structure d'insertion par l'économique qui impose à ses éducateurs techniques des « logiques de parcours ». Une approche qui est en train de perver-

Le travail social a une obligation de moyens. Pas d'obligation de résultat. Les publics que l'on suit doivent avoir le loisir de refuser l'accompagnement qu'on leur propose. Ils ont le droit de ne pas accepter de satisfaire les injonctions d'une banque obsédée par son retour sur investissement.

tir nos métiers en imposant a priori des résultats et une temporalité là où il ne peut y en avoir.

– **Pourquoi ?**

– Lorsque l'on impose un tel cadre, lorsque l'on presse les personnes en difficulté de rentrer dans une logique comptable et financière, on n'est plus dans un accompagnement digne de ce nom respectant l'histoire, les contraintes, les difficultés et la réalité de chacun. Le travail social a une obligation de moyens. Pas d'obligation de résultat. Les publics que l'on suit doivent avoir le loisir de refuser l'accompagnement qu'on leur propose. Ils ont le droit de ne pas accepter de satisfaire les injonctions d'une banque obsédée par son retour sur investissement. Ou alors ayons l'honnêteté de dire que tous les êtres humains, même les plus faibles et les plus vulnérables, sont désormais sommés d'être rentables et efficaces.

– **Comment les salariés vivent-ils cette situation ?**

– L'ampleur des contradictions dans lesquelles on les enferme engendre un mal-être grandissant. D'un côté, on leur assure que leur fonction reste de satisfaire aux besoins des personnes les plus vulnérables. De l'autre, on les empêche d'y parvenir en imposant des critères de gestion là où il ne peut y en avoir. La misère ne peut pas être un business. À ne pas vouloir la considérer comme une question essentielle, on affaiblit plus encore les liens sociaux et le vivre-ensemble. Et la novlangue triomphe en enfonçant chaque jour un peu plus les professionnels du travail social dans un univers totalement schizophrénique.

– **Pourquoi schizophrénique ?**

– Parce que la privatisation du financement de l'action sociale n'est pas compatible avec la défense de l'intérêt général et la construction d'être libres et autonomes, capable de penser et d'être ce dont ils ont envie. Elle se marie, par contre, parfaitement avec les politiques sécuritaires. Et que l'on ne s'y trompe pas : si les contrats à impact social semblent annoncer un retour à la philanthropie, celle-ci revient sans les idéaux qui la motivaient. Tout bien considéré, elle n'est, comme l'affirme un article paru sur le site web La Vie des idées¹, que l'« instrument » de l'ambition de l'État de faire des économies. Elle n'a aucun « idéal démocratique ». ◀

Propos recueillis par Martine HASSOUN

ENCADREMENT

COUP D'ENVOI D'UNE CAMPAGNE DE L'UGICT-CGT

AFFICHES, CONSULTATION, VIDÉOS ET DÉCRYPTAGE DES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION SUR LA DÉFINITION ET LE STATUT DE L'ENCADREMENT CONSTITUENT L'OSSATURE DE CETTE CAMPAGNE.



Le 19 février, l'Ugict-Cgt a présenté les grandes lignes d'une campagne, à l'occasion de la négociation, ouverte le 21 janvier 2017, sur la définition et le statut de l'encadrement¹. Elle s'articule autour de plusieurs outils : une série de six affiches axées notamment sur les droits (déconnexion, mobilité et déroulement de carrière, droit d'alerte, de refus et d'alternative...); un décryptage rappelant le contexte de la négociation, les objectifs et les propositions de l'Ugict-Cgt; une consultation des cadres, ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise; enfin, des vidéos où Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict-Cgt, analyse notamment les grands enjeux de la négociation.

Les grands enjeux de la négociation

Cette négociation interprofessionnelle sur la notion d'«encadrement» est la conséquence de la création, dès 2019, d'un régime unifié de retraite complémentaire se traduisant par la disparition de l'Agirc et de l'Arrco. Prévue dans l'accord du 30 octobre 2015, elle devait initialement

s'ouvrir fin 2016. Ce n'est qu'aujourd'hui qu'elle entre en réalité dans le vif du sujet, avec des séances programmées jusqu'au 10 avril, pour une conclusion attendue vers fin avril-début mai. Pour l'Ugict-Cgt, elle doit en permettre de «répondre aux aspirations spécifiques des salariés de l'encadrement en leur donnant des droits et des moyens pour exercer leur professionnalisme et leurs responsabilités sociales, économique et environnementale afin de leur offrir une alternative à l'obligation

de se soumettre ou de se démettre». Ses enjeux sont multiples. Le premier d'entre eux est de parvenir à une définition du périmètre de l'encadrement. Toute la question est de savoir si celui-ci sera réduit aux seules fonctions de commandement et de hiérarchie, ou prendra en compte toute la diversité de l'encadrement aujourd'hui. Pour l'Ugict-Cgt, il s'agit de couvrir l'ensemble des salariés qualifiés à responsabilité, des techniciens supérieurs et haute maîtrise aux cadres

Droits effectifs

Ce que l'Ugict-Cgt propose :

- reconnaissance du diplôme et de la qualification dans la rémunération, dès l'embauche ;
- égalité professionnelle femmes-hommes en matière de rémunération et de déroulement de carrière ;
- respect du temps de travail légal, avec un droit à la déconnexion et des dispositifs garantissant une évaluation collective des charges de travail ;
- droit d'alerte, de refus et d'alternative sans sanction ;
- droit d'intervention sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- droit à l'évaluation professionnelle reposant sur des critères transparents, fondés sur le professionnalisme et le sens du travail ;
- droit à la mobilité et à la propriété des savoirs et savoir-faire, limitant strictement les clauses de confidentialité.

dirigeants, en incluant les managers de proximité et les experts. L'appartenance à ce périmètre garantira l'accès aux éléments constitutifs du statut : Association pour l'emploi des cadres (Apec), section encadrement des prud'hommes, prévoyance, seuil de classification dans les conventions collectives...

L'autre enjeu est de parvenir à définir cette notion de manière interprofessionnelle pour permettre aux personnels de l'encadrement de bénéficier du même statut. L'Ugict-Cgt propose qu'ils restent cadres ou cadres assimilés reconnus comme tels, quels que soient le secteur professionnel concerné et la taille de l'entreprise. Ce, au moyen d'un certain nombre de critères posés par l'Agirc, le régime de retraites complémentaires des cadres du privé qui constituait le pilier de leur statut. Ces critères sont au nombre de trois. D'abord, la qualification, et non des segments de compétences comme le voudrait le Medef : celle-ci doit faire l'objet d'un droit à la reconnaissance et d'un juste paiement ; cela commence par la reconnaissance des diplômes.

Des responsabilités de plus en plus étendues

Deuxième critère : l'autonomie dans le travail. L'encadrement doit pouvoir à la fois maîtriser son travail et son temps de travail avec, notamment, des droits pour protéger la santé des salariés, confrontés à des risques d'épuisement professionnel. Enfin, il faut prendre en compte le niveau de responsabilité sociale et économique, avec les moyens associés pour pouvoir l'exercer. Pour l'Ugict-Cgt, il faut rompre avec le dilemme auquel l'encadrement est aujourd'hui soumis : se soumettre aux directives de l'entreprise ou se démettre. Cela passe par un droit d'alerte, de refus et de proposition alternative, garanti sans sanction (*voir encadré*), alors qu'aujourd'hui, le personnel d'encadrement est considéré comme « un exécutant mais avec des responsabilités élargies dont il peut répondre devant les tribunaux », explique Marie-José Kotlicki.

Au fond, « l'enjeu de cette négociation est d'adosser la responsabilité professionnelle à l'intérêt général, et de donner aux cadres les moyens de faire primer leur éthique professionnelle sur les directives financières », souligne l'Ugict-Cgt qui conçoit le statut de l'encadrement comme un chapitre du nouveau statut du travail salarié, ce dernier ayant vocation à couvrir toutes les composantes du salariat. ◀

Christine LABBE

1. Pour connaître l'intégralité de la campagne : <http://ugict.cgt.fr/encadrement>

PRÉCARITÉ L'IRLANDE FAIT MARCHÉ ARRIÈRE

Regina Doherty, ministre irlandaise de l'Emploi et la Protection sociale, a annoncé à la fin de l'année dernière préparer une loi visant à lutter contre le recours abusif au travail précaire. Si le projet législatif aboutit, les contrats zéro heure tels qu'en vigueur en Grande-Bretagne seront interdits, sauf dans des situations exceptionnelles qui seront précisées. « Les entreprises garderont la latitude d'employer du personnel occasionnel pour des missions très courtes, mais elles devront nécessairement établir un contrat », rapporte la lettre *Gestion sociale*. Ce projet provoque la colère du patronat : « populiste » ou « rétrograde », il serait selon lui « une entrave à la liberté des employeurs de contractualiser et un risque de rigidifier le droit du travail ».

LIBERTÉS NEXA TECHNOLOGIES SUR LA SELLETTE

Tandis que les arrestations de militants associatifs et syndicaux se multiplient en Égypte, le pôle « crimes contre l'humanité » du parquet de Paris a décidé d'ouvrir une information judiciaire pour la vente, par une entreprise, française de matériel de surveillance à un régime dictatorial. En l'espèce, celui du maréchal Al-Sissi. La société mise en cause est Nexa Technologies (ex-Amesys), qui a diffusé en Égypte un logiciel de traque en temps réel des communications électroniques d'une cible à partir d'une adresse mail ou d'un numéro de téléphone. Le parquet envisage une mise en examen pour complicité de tortures et de disparitions forcées, ce qui pourrait être lourd de conséquences pour son image. La décision a été saluée par la Fédération internationale des droits de l'homme qui, avec la Ldh, avait porté plainte contre Nexa Technologies. Cela devrait aider à dissuader les entreprises qui commercent ou qui souhaiteraient commercer avec des régimes répressifs, a déclaré Clémence Bectarte, coordinatrice du groupe d'action judiciaire de la Fidh.



GEORGE PANAGAKIS / MAXPPP

DROIT DE GRÈVE LA GRÈCE VOTE SA RESTRICTION

Avec seulement 154 voix sur 300 députés, le Parlement grec a adopté mi-janvier une loi annonçant une restriction du droit de grève. Désormais, ce n'est que si 50% des membres syndiqués d'une entreprise ont voté en faveur d'une cessation du travail que celle-ci pourra être organisée. Jusqu'alors, le pourcentage à atteindre était de 20%. Cette réforme est l'une des mesures que la Grèce s'est engagée à adopter auprès de l'Union européenne et du Fmi pour obtenir le déblocage d'une nouvelle tranche de l'actuel accord de prêt d'un montant de 4,5 milliards d'euros. Une autre disposition fait débat : la vente aux enchères, exclusivement sur internet, des propriétés de personnes endettées. Une mesure décidée par le gouvernement, rapporte le site de Radio France internationale, pour « éviter les mouvements de contestation qui ont bloqué des enchères ces derniers mois ».

Syndicalisme sur ordonnances ?

Chsct: disparition sur ordonnances ?

Qui veut noyer son chien... le jette à l'eau. C'est peu ou prou le destin promis au comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail (Chsct), créé en 1982 par l'une des lois Auroux. Le Chsct s'était pourtant imposé, au fil des ans, comme un outil central de la prévention des risques professionnels, et c'est sans aucun doute ce que les employeurs ne lui pardonnent pas. Avec lui, ce qui est visé, c'est la capacité à représenter le personnel au plus près et à rendre compte des risques. Alors, disparition sur ordonnances ? Pas si sûr. Chassés par la porte, les problèmes liés à la santé vont resurgir par la fenêtre.

Le syndicalisme saura-t-il traduire ce retour en revendications ?

Démocratie sociale: du plus avec du moins ?

L'extension du référendum – d'initiative patronale – aux entreprises de moins de 11 salariés et sa facilitation dans celles de moins de 50 s'opèrent au nom du dialogue social. Pauvre dialogue ! L'initiative s'inscrit dans un processus patronal nourri de référendums ou d'autres méthodes visant à entamer la place, le statut et, au-delà, la légitimité des organisations de défense des salariés. De fait, il s'agit davantage d'organiser un monologue permanent aux risques et périls des salariés conviés à « décider » qu'ils sont d'accord...

Des résistances toujours possibles

Les ordonnances n'effacent pas les possibilités d'actions collectives, et les syndicats peuvent les développer pour conserver leurs droits et leurs capacités d'intervention, voire les développer. Par voie de recours judiciaire mais pas que... Notre table ronde avec Priscille Cortet, secrétaire général de l'Ufict Mines-Énergie ; Fabien Gâche, délégué syndical central Cgt chez Renault ; Jean-Marie Pernot, chercheur à l'Ires, spécialiste du mouvement syndical ; Françoise Toupin, responsable juridique de la fédération Cgt Banque-Assurances ; Martine Hassoun, pour *Options*.

VANESSA MEYER / MAXPPP



SOMMAIRE

**CHSCT :
SI LOIN, SI PROCHE...**
PAGES 17 À 19

REPÈRES
PAGE 20

**POINT DE VUE
MISE HORS-JEU
SUR ORDONNANCES ?**
PAGE 21

**DÉCRYPTAGE
DAVANTAGE DE SOUFFLE
SANS SYNDICATS ?**
PAGES 22-23

TABLE RONDE
PAGES 24 À 27



Chsct: si loin, si proche...

Sacrifiés au prétexte de la « nécessaire simplification » du Code du travail, il n'y aura bientôt plus de comités d'hygiène, de santé et des conditions de travail (Chsct), créé en 1982 par l'une des lois Auroux. C'est effet au plus tard le 1^{er} janvier 2020 que la fusion des instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, Chsct) devra être totale, avec la mise en place du Comité social et économique (Cse). Les Ordonnances Macron achèvent ainsi un processus d'affaiblissement à l'œuvre depuis plusieurs années en faisant disparaître cette institution autonome, dotée d'une personnalité juridique. Et ce, au moment même où l'assurance maladie annonce une hausse continue des affections psychiques liées au travail : plus de 10 000 ont été reconnues, en 2016, comme accidents du travail. Le Chsct s'est pourtant imposé, au fil des ans, comme un outil central de la prévention des risques professionnels : avec les ordonnances Macron « *ce qui disparaît, c'est la capacité de cette institution à représenter le personnel au plus près et d'objectiver le travail réel pour rendre compte des risques, à partir d'enquêtes menées auprès des*

salariés, de l'analyse de leurs difficultés et d'une connaissance précise des sites de production. Un travail qui ne peut se faire que dans la proximité », souligne Julien Lusson, expert en Chsct. Certains, comme le Medef, s'en réjouissent, la fusion des instances représentatives du personnel étant une revendication patronale de longue date. Il n'est pas sûr qu'elle contente l'ensemble des directions d'entreprises : « *Le Chsct pouvait faire remonter tous les dysfonctionnements, repérer les risques graves pour la santé des salariés et pour l'entreprise. Les directions avaient besoin d'être alimentées par cette connaissance du terrain. Et même si cela pouvait être conflictuel, le Chsct, les délégués du personnel et les experts y concourraient* », poursuit Julien Lusson.

Des comités très éloignés des besoins

Cette perte de proximité, elle est en particulier la traduction des nouvelles règles sur le découpage des établissements distincts (voir pages 33-34), dont la définition va conduire à une réduction considérable du nombre d'élus. « *La pression va ...*

Ce qui disparaît, c'est la capacité de l'institution à représenter le personnel au plus près et d'objectiver le travail réel pour rendre compte des risques.

Chsct: si loin, si proche...

- être très forte sur les organisations syndicales, prévient la Cgt. Car, en l'absence d'accord collectif ou d'accord avec le Cse, c'est l'employeur tout seul qui décide du découpage en établissements distincts, en devant respecter une règle légale qui réduit leur nombre.» Déjà, des négociations pour la mise en place des Cse ont débuté en ce sens. C'est le cas, par exemple, au sein du groupe public ferroviaire où la direction, dénonce la fédération Cgt des Cheminots, «a affirmé fermement sa proposition, lors de rencontres bilatérales, d'éloigner la proximité des instances représentatives du personnel avec des Cse nationaux ou multirégionaux, très loin des besoins des cheminots».

Secrétaire d'un Chsct en Bretagne et membre du bureau national de l'Union fédérale des cadres et maîtrise (Ufcm), Marie-Laure Barbu témoigne: «Aujourd'hui, le Chsct rattaché à un établissement d'infrastructure "couvre" aussi bien des aiguilleurs du rail que des salariés de petites gares sur une zone d'environ 140 kilomètres. Étant structurés dans des syndicats de proximité, cela nous a permis de tisser, au fil du temps, des relations privilégiées avec les cheminots.» Et demain? À travers un projet unitaire, les syndicats Cgt, Unsa, Sud-Rail et Cfdt ont fait des propositions à la direction pour maintenir des interlocuteurs de proximité ainsi qu'une véritable protection des risques au niveau local.

Comment peser sur la mise en place des Cse avec, notamment, une véritable prise en compte des questions d'hygiène, de sécurité et des

conditions de travail? C'est en effet, aujourd'hui, la question posée. «En utilisant tous les leviers possibles et en contournant les incidences des ordonnances dans les entreprises», répond en substance la Cgt. Premier sujet: les commissions santé, sécurité et conditions de travail (Ccsct). Elles ne sont obligatoires que dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés ainsi que dans les entreprises du nucléaire ou dans les établissements classés Seveso. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, elles peuvent également être mises en place à la demande de l'inspecteur du travail. Dans tous les autres cas, elles sont facultatives, mais peuvent être mises en place par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord avec le Cse. Il s'agit donc, explique la Cgt, d'«imposer des commissions Ssct partout, y compris dans les entreprises de moins de 300 salariés. Et de négocier, au sein de ces commissions, des prérogatives se rapprochant au maximum de celles des ex-Chsct».

Des marges de manœuvre dans la négociation

Car, pour le moment, ces prérogatives ne reprennent pas certaines des missions anciennes du Chsct. Plusieurs ne sont plus mentionnées explicitement: contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs; veiller à l'observation des prescriptions légales prises en matière de sécurité, c'est-à-dire contrôler l'application de la législation; analyser les conditions de travail. «Or, par accord, rien n'empêche de réintroduire ces missions anciennes», a souligné Sophie Binet, secrétaire générale adjointe de l'Ugict-Cgt lors d'une journée d'étude sur le décryptage des ordonnances. Tout en insistant, également, sur le rôle que peuvent jouer les représentants de proximité: «Ils peuvent être un moyen de recréer des délégués locaux, notamment en matière d'hygiène et de sécurité», explique-t-elle.

Ces représentants sont, pour l'heure, entourés de nombreuses incertitudes (par qui seront-ils désignés, parmi qui?...). Mais on dispose d'ores et déjà de quelques éléments: ils seront facultatifs, ne seront pas élus, seront considérés comme des salariés protégés, ne formeront pas une instance mais seront une émanation du Cse dont ils pourront être membres, ou non... Surtout, leur existence doit être prévue dans l'accord collectif définissant les établissements distincts. Obtenir de tels représentants permettra notamment, souligne la Cgt de «recréer des délégués du personnel ou une sorte de Chsct», certes sans personnalité juridique, et «de leur confier par exemple des missions d'enquête, de recueil des réclamations, de visite des locaux...»

Il faut peser sur la mise en place des Cse en utilisant tous les leviers possibles et en contournant les incidences des ordonnances dans les entreprises.



JULIEN MATTIA/MAKPPP



Les représentants de proximité peuvent être un moyen de recréer des délégués locaux, notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

Sans personnalité juridique : la différence est primordiale. « *Avant, cela permettait au Chsct d'aller en justice, de faire des enquêtes ou de diligenter des expertises. C'est ce qui a permis, par exemple de faire annuler un plan social à la Fnac du fait des risques psychosociaux pesant sur les salariés, qui auraient vu leur charge de travail exploser* », explique l'Ugict-Cgt. C'est terminé : seul le Cse peut décider de recourir à une expertise dans les cas prévus par la loi. Expertises qui, au passage, voient leurs conditions de recours et de financement notablement modifiées. Ainsi, hormis un risque grave et identifié, les expertises « Chsct » seront financées seulement à 80 % par l'employeur et à 20 % par le Cse sur son budget

UNE PRISE EN CHARGE TOTALE PAR L'EMPLOYEUR PEUT ÊTRE PRÉVUE PAR UN ACCORD COLLECTIF, UN ACCORD ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE CSE, OU DANS UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR.

de fonctionnement, contre une prise en charge intégrale par l'entreprise auparavant, en cas de « *projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* », c'est-à-dire l'essentiel des recours à l'expert... Mais là aussi, insiste la Cgt, « *une prise en charge totale par l'employeur peut être prévue par un accord collectif, un accord entre l'employeur et le Cse, ou dans un règlement intérieur* ».

Cela ne réglera pas toutes les difficultés, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail n'étant qu'une des quatre attributions du Cse, aux côtés de celles liées aux anciennes institutions représentatives : attributions économiques et sociales du comité d'entreprise, mission des délégués du personnel en matière de réclamations individuelles et collectives. Dans ce contexte, « *si le Cse n'a pas de moyens économiques à la hauteur, il va devoir établir des priorités et faire des choix, dénonce Julien Lusson. Le risque est grand d'une mise en concurrence des problématiques de santé au travail avec les attributions économiques ou les activités sociales et culturelles. Certains Cse pourront, en outre, être découragés de recourir à l'expert, faute de moyens. Cela peut produire de la division alors que les questions de santé et de sécurité supposent de rassembler* » : une condition pour renforcer la prévention et utiliser tous les outils pour en faire, désormais, autrement. ◀

Christine LABBE

Pour en savoir plus : *Guide méthodologique sur les ordonnances*, Cgt, février 2017.

biblio

● **LES SOURCES DE LA REPRÉSENTATION COLLECTIVE DES SALARIÉS**, JOSEPHA DIRRINGER, Éd. LGDJ, 2015, 572 PAGES, 54 EUROS.

● **« DE QUOI LA DÉSYNDICALISATION EST-ELLE LE NOM ? »**, JEAN-MARIE PERNOT, DANS HISTOIRE DES MOUVEMENTS SOCIAUX EN FRANCE. DE 1814 À NOS JOURS, MICHEL PIGENET ET DANIELLE TARTAKOWSKY (DIR.) LA DÉCOUVERTE, 2012, 750 PAGES, 32 EUROS.

● **LA FABRIQUE DU SENS SYNDICAL. LA FORMATION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS EN FRANCE (1945-2010)**, NATHALIE ETHUI ET KAREL YON, ÉDITIONS DU CROQUANT, 2014, 407 PAGES, 24 EUROS.

● **« LOI TRAVAIL »**, DOSSIER DE LA REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL N° 862-863, 2017.

● **PETIT GUIDE DE RÉSISTANCE À LA LOI TRAVAIL XXL**, LES ÉCONOMISTES ATTERRÉS ET ATTAC, AOÛT 2017, À TÉLÉCHARGER SUR FRANCE.ATTAC.ORG.

web

● **« LA SYNDICALISATION EN FRANCE »**, DARES ANALYSES N°25, MAI 2016, À RETROUVER SUR DARES.TRAVAIL-EMPLOI.GOUV.FR

● **« LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE EN 2015 »**, DARES RÉSULTATS N°66, OCTOBRE 2017, À RETROUVER SUR DARES.TRAVAIL-EMPLOI.GOUV.FR

EUROPE

NÉGOCIATION COLLECTIVE : OÙ VA L'ESPAGNE ?

Amorcé au début des années 1990, le débat sur la négociation collective s'est accéléré, en Espagne, sous l'effet de la crise de 2008 et de l'explosion du chômage (26,2 % en 2013). Il a abouti, en 2012, à une réforme radicale menée par le premier gouvernement Rajoy, donnant plus de poids à la négociation d'entreprise. Cinq ans après, quels en sont les effets sur l'ampleur et le contenu des accords ? C'est à cette question que veut répondre Catherine Vincent, de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires), en s'appuyant notamment sur les statistiques du ministère espagnol du Travail et sur l'analyse de 70 accords de branche et d'entreprise.

Sa réponse est en trois temps. Avant tout, elle met

en évidence une percée modérée de la négociation d'entreprise, surtout en nombre de salariés couverts. À tel point que la proportion de salariés concernés est passée de 9,2 % en 2011 à 8,4 % en 2014, « *ce qui tend à démontrer que ces accords sont signés dans des entreprises à la taille de plus en plus réduite* ». Deuxièmement, le contenu des accords révèle une plus grande hétérogénéité des conditions de travail et d'emploi, notamment selon les secteurs : si les accords se maintiennent en qualité dans l'industrie, ils se dégradent dans les services. Enfin, Catherine Vincent note un déséquilibre indéniable des « rapports de force entre direction d'entreprise et syndicat ».

Chronique internationale n°159, novembre 2017.

ENGAGEMENT

LA STABILITÉ DANS L'EMPLOI, D'ABORD

« *La stabilité de l'emploi, l'insertion dans un collectif de travail, la connaissance de son environnement professionnel sont des facteurs propices à l'adhésion syndicale. À l'inverse, le travail à temps partiel, être employé en contrat à durée limitée ou en intérim, constituent des freins à la syndicalisation.* » Le département statistique du ministère du Travail l'assure et apporte des éléments à l'appui de cette vérité. Ainsi, un salarié à plein temps a 1,4 fois plus de chances d'être syndiqué qu'un salarié travaillant à temps partiel à secteur d'activité, ou famille de métier, taille d'établissement, sexe, âge et durée de travail comparables. De même, alors que 2 % seulement des salariés en Cdd ou des travailleurs saisonniers et même

1 % des intérimaires employés dans le secteur marchand sont syndiqués, 10 % des Cdi le sont. Et, en la matière, la fonction publique ne fait pas exception. En effet, rapporte la Dares, 5 % des salariés en contrat à durée limitée (Cdd, vacation, stage rémunéré ou contrat aidé) y sont syndiqués, contre 23 % des fonctionnaires et des salariés en contrat à durée indéterminée. Pour finir, « *l'ancienneté dans l'établissement joue également positivement sur la propension des salariés à se syndiquer, surtout dans le secteur marchand et associatif* ». Seuls 4 % des salariés de moins de 30 ans ont pris la carte de l'une ou l'autre organisation syndicale, contre 22 % des 40-49 ans ou 24,6 % des 50-59 ans.

DIALOGUE SOCIAL

LOIN DES ORDONNANCES TRAVAIL

S'il y a un domaine à propos duquel les idées courtes, et donc fausses, se bousculent, c'est bien celui du dialogue social et du syndicalisme. Ce livre en dénombre une soixantaine, qui participent autant du préjugé que de l'approximation et leur apporte autant de contrepoints. En les contrecarrant, il montre que, parmi le bon million de salariés et de chefs d'entreprise qui détiennent aujourd'hui un mandat, la très grande majorité sont proches de leurs collègues, assument leurs responsabilités, concluent des accords collectifs et prennent en compte les réalités économiques et sociales. Il suggère également que, loin d'être une perte de temps, le dialogue social dans les entreprises et administrations est utile aux salariés et aux dirigeants.

Soulignant que les divergences et les conflits d'intérêts n'empêchent pas de confronter les points de vue sur la stratégie économique ou les nécessaires évolutions de l'action publique, il brosse le portrait de représentants d'organisations nationales, autour des enjeux de formation professionnelle, de protection sociale, d'assurance chômage...

Sans nier les difficultés, voire les dérives, il met en avant des éléments factuels souvent mal connus de la réalité du dialogue social au niveau de l'entreprise, de la branche, du territoire et au plan national. Un portrait nuancé, en amont et très loin de la « table rase » des ordonnances Travail...

Jean-Paul Guillot, *En finir avec les idées fausses sur les syndicats et le dialogue social*, L'Atelier, 2015, 192 pages, 8 euros.



MAX ROSEAU / MAXPPP

point de vue JUDITH KRIVINE

RESPONSABLE DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES DU SYNDICAT
DES AVOCATS DE FRANCE.

Propos recueillis par Louis SALLAY

Mise hors-jeu sur ordonnances ?

Le syndicalisme a toujours été et reste un enjeu. Nombre d'acteurs et de facteurs tentent ainsi en permanence de peser sur sa définition, sa place, son rôle. Ce rapport de force s'exprime singulièrement à travers le cadre juridique qui dicte le champ et les stratégies de la négociation.

La négociation a toujours été, par définition, objet de contraintes. Aujourd'hui, elle est mise en cause sur deux terrains essentiels. D'une part, le droit à l'information des instances et des négociateurs en général. D'autre part, les niveaux de négociation. Sans surprise, ces remises en cause s'épaulent l'une l'autre. L'information des instances représentatives du personnel – et par voie de conséquence, celle des représentants syndicaux, conditionne leur capacité à savoir de quoi elles parlent réellement et, donc, ce qui est en jeu dans la négociation. Toute une série de décisions visent à entraver cet accès à l'information. Dans le cas du comité d'entreprise et du Chsct, cela a commencé par l'instauration des délais préfix, par la loi de sécurisation de l'emploi de 2013.

Le droit à être consulté est majeur en droit du travail ; or, être consulté raisonnablement suppose d'être informé. Cette condition permettrait de peser sur le rythme de la consultation, puisqu'on était en droit d'exiger d'être en possession de toutes les informations nécessaires avant de rendre un avis. Cela permettrait également de négocier en étant éclairé sur la réalité pleine des enjeux. On touche là au principe de loyauté dans la négociation, principe majeur désormais consacré par le Code civil.

Ne pas donner d'avis sans avoir obtenu les informations nécessaires, c'était exiger une forme de respect des salariés et parfois, sans être une fin en soi, cela permettait indirectement aux syndicats de faire pression, en jouant sur le temps. Avec les délais préfix, la position des employeurs est consacrée dans la loi : l'absence d'avis est interprétée comme un avis négatif et de fait,

un feu vert pour l'employeur. L'argument selon lequel cette mesure serait favorable au dialogue social est évidemment spécieux. Le dialogue, c'est lorsqu'on prend le temps de discuter...

Corrélativement, la question des moyens se pose avec force. L'asphyxie financière des instances ne date pas d'hier, elle n'a fait que s'accroître depuis 2013. Mais avec les ordonnances, on franchit un cap dans la perversion puisque l'on crée les conditions d'une division et d'une opposition au sein des Irp voire entre leurs partenaires. Au sein du Cse, on risque de voir s'opposer ceux qui « font de l'économie » et ceux qui « font de l'hygiène et de la sécurité » et, dans la foulée, les experts avec qui ils travaillent et qui vont devoir se partager des budgets. Il y a là, pour les représentants du personnel, un gros enjeu stratégique pour faire échec à ces menées de division et imposer un « travailler ensemble ». Bref, l'atteinte aux moyens va très loin et la création du Cse, doté d'un budget contrairement au Chsct, va permettre de lui faire prendre en charge les frais d'expertise, d'avocats...

La négociation loyale, mise en cause par ces attaques, est en outre biaisée par les modifications qui touchent les niveaux de négociation. Le fait qu'on puisse négocier avec ou sans les délégués syndicaux, que l'employeur puisse être à l'initiative d'un référendum dont il rédige les termes, rien de tout cela ne relève de la négociation. Et là où les syndicats existent, les ordonnances ouvrent à l'employeur le choix du niveau de négociation, ce qui s'apparente à un jeu de bonneteau. La négociation se fera-t-elle au niveau de l'entreprise, de l'établissement, du groupe ? La réponse appartient à l'employeur, qui va naturellement choisir en fonction de ce qui l'arrange. Le choix va donc privilégier le niveau où la résistance syndicale est espérée la plus favorable pour lui. Tout cela serait moins grave sans l'atteinte au principe de faveur. Ce principe garantissait qu'entre deux normes, on applique la plus favorable au salarié. Son abandon permet une descente dans les profondeurs d'un moins-disant social sans fin.

Reste que, comme souvent avec le droit, les jeux ne sont pas faits. La justice reste un terrain d'affrontement marqué par les rapports de force qui le traversent, les droits fondamentaux devant permettre de garantir un équilibre que le législateur actuel a tendance à oublier. ◀

Davantage de souffle sans syndicats ?

Le référendum – d’initiative patronale – est étendu aux entreprises de moins de 11 salariés et facilité dans celles de moins de 50. Une mesure de plus, emblématique, pour court-circuiter les syndicats.

Le gouvernement veut que chaque entreprise puisse déterminer ses règles de fonctionnement avec le minimum de contraintes « extérieures ». Les ordonnances, dont celle « *relative au renforcement de la négociation collective* » (!) sont présentées comme des solutions de bon sens pour y parvenir. Ainsi, pour rendre le « dialogue » social plus efficace, plus rapide et plus adapté à chaque contexte, en particulier dans les Tpe et Pme, il sera désormais possible d’y organiser des référendums, sur proposition et à l’initiative du seul employeur s’il n’y a pas de syndicat, d’élus ou de mandatés représentant la majorité des suffrages lors des précédentes élections, qui soient susceptibles de signer un accord. Ce qui n’a rien d’exceptionnel : d’après la Dares, en 2011, 63 % des entreprises de 11 à 19 salariés n’avaient aucune instance représentative du personnel, et à peine 4 % de celles de 11 à 49 salariés avaient un délégué du personnel...

Le référendum d’initiative patronale, dialogue ou monologue ?

Dans les entreprises comptant jusqu’à 20 salariés, un accord pourra être conclu dès lors qu’il sera validé par le vote de deux tiers des salariés. Même chose jusqu’à 50 salariés, sauf existence d’un salarié mandaté ou d’un élu du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés aux élections professionnelles. Selon la taille des entreprises, les salariés disposeront de deux semaines à deux mois pour débattre avant de voter, mais sur les seules propositions mises au vote, et ne s’exprimeront pas forcément à bulletins secrets, du moment que l’employeur n’est pas présent, pour éviter toute pression (sic !). L’employeur pourra ainsi court-circuiter toute recherche de compromis en mettant directement les salariés au pied du mur, sur tous les thèmes : temps ou organisation du travail, rémunérations et primes, les repos et les congés, formations etc.

Les ordonnances vont plus loin que la loi El Khomri, qui instaurait déjà la possibilité d’organiser des référendums pour déroger au principe de l’accord majoritaire, en permettant à un syndicat minoritaire ayant signé un accord rassemblant au moins 30 % des derniers suffrages, ou à l’employeur, d’organiser un référendum pour essayer de contourner la règle de la représentativité. Ce, en empêchant le ou les syndicats majoritaires contre l’accord de participer à l’organisation du référendum ! Saisi par Fo, le Conseil constitutionnel a annulé cette disposi-

tion le 7 décembre, car elle instituait une « *différence de traitement* » non motivée et « *contraire à la Constitution* ». En mars dernier, cela n’avait pas empêché la Cgt, majoritaire au Réseau de transport d’électricité (Rte, filiale d’Edf) avec 58,39 % des voix aux élections professionnelles, de mettre en échec un accord signé par deux syndicats qui en totalisaient 34,37 %. L’accord prévoyait d’instaurer le volontariat pour le travail le week-end, le soir ou les jours fériés, mais aussi que les salariés pourraient être sollicités jusqu’à la veille de leur prise de service éventuelle, sans que les rémunérations ne tiennent compte de ces nouvelles contraintes. Le référendum, préparé sans que la Cgt ne puisse participer au débat, entendait par ailleurs consulter les 4 000 salariés de l’établissement sur un accord qui ne concernait que la moitié d’entre eux, ce qui n’a pas manqué de créer des tensions, mais heureusement les salariés ont rejeté l’accord à 70,8 % des votants.

« *Pourquoi auraient-ils désavoué l’analyse d’un syndicat, la Cgt, auquel ils avaient donné leur confiance aux dernières élections professionnelles ?* souligne Philippe Masson, membre du collectif Droits, libertés, action juridique (Dlaj). *Cet exemple illustre les dérives possibles de telles pratiques. C’est l’employeur qui décide de qui vote et sur quoi, au gré de ses besoins, et qui a tout intérêt à diviser les salariés pour imposer ses vues. On est loin des principes d’intérêt général et de solidarité qui devraient être le socle des négociations collectives.* »

Il s’agit davantage d’un monologue que de démocratie sociale : ni les salariés ni les syndicats ne sont considérés comme des interlocuteurs susceptibles de proposer des modifications ou des améliorations de l’accord, ou de formuler une proposition alternative plus en accord avec les besoins des salariés et les possibilités de développement de l’entreprise. On leur demande juste de voter oui ou non, à leurs risques et périls, puisque la formulation des accords est évidemment faite de manière à la rendre indispensable pour la survie de l’entreprise et le maintien de leur emploi. « *On comprend que dans cette vision du dialogue social, les syndicats dérangent. Pour avoir le champ libre, les employeurs préfèrent isoler les salariés, les interpeller en tant qu’individus, espérant peser plus facilement sur eux. Les négociateurs élus ou mandatés sont en revanche des salariés protégés des pressions ou du chantage à l’emploi. Ils disposent du recul, des points de repère, et des arguments pour défendre les*

1. La Cgt prépare un guide juridique d’aide à la négociation dans le cadre des nouvelles dispositions instituées par les ordonnances, qui détaillera des fiches, des modèles de protocoles d’accord etc. Premiers éléments sur le site de l’Ugict et sur Combattrelaloittravail.cgt.fr. Voir aussi l’analyse de l’économiste Jacques Freyssinet sur le syndicalisme à l’épreuve des ordonnances : « *La genèse des ordonnances portant réforme du Code du travail* », *Ires Documents de travail* n°02-2017, octobre 2017, www.ires.fr.



collectifs de travail. C'est pourquoi nous défendons les syndicats comme interlocuteurs les plus légitimes d'un véritable dialogue social. Ils ont historiquement prouvé leur capacité à incarner et à défendre l'intérêt général.»

Les syndicats, garants de l'intérêt général

Les ordonnances seront applicables dès le 1er mai 2018, avec certaines des dispositions de la loi El Khomri qui ne devaient l'être qu'en septembre 2019. Celles garantissant la primauté de l'accord majoritaire pourraient donc parfois être contournées par le recours au référendum. Et dans les grandes entreprises, où les instances représentatives censées négocier vont être concentrées et éloignées du terrain, les élus ou mandatés risquent d'avoir encore plus de mal à porter des propositions alternatives crédibles et constructives, faute de pouvoir disposer de toutes les informations nécessaires sur les réalités de chaque site et la situation réelle de l'entreprise.

Qu'advient-il si, à la moindre difficulté dans le management ou la gestion des ressources humaines, on demande aux salariés de trancher sur ce que propose l'employeur, sans aucune

**POUR LES SALARIÉS,
LES ORDONNANCES
N'EFFACENT PAS
LES POSSIBILITÉS
DE RÉSISTANCE
ET D' ACTIONS
COLLECTIVES;
POUR LES SYNDICATS
NON PLUS,
QUI ENTENDENT
BIEN CONSERVER
LEURS DROITS
ET LEURS CAPACITÉS
D'INTERVENTION,
VOIRE LES
DÉVELOPPER.**

marge de négociation ? Si seules les analyses et conclusions des employeurs sont communiquées, sans possibilité d'argumenter contre les rumeurs ou les raccourcis ? Dans le schéma actuel, les syndicats ne sont tolérés qu'en marge, comme des partenaires à qui on veut bien concéder la possibilité de signer des accords sur lesquels ils n'auront obtenu aucune concession, au risque d'être associés à des mesures de régression sociale.

Le message du gouvernement aux patrons est presque trop zélé : l'entreprise, c'est vous et vos actionnaires, pas le collectif de travail et les salariés. Curieux pour des mesures présentées comme le volet social des réformes du Code du travail... Plusieurs sondages montrent que les salariés ne s'y trompent pas : il s'agit bien de les isoler et de les fragiliser, en leur faisant croire que par la prise en compte de leur vote individuel, leur avis sera mieux respecté que par les syndicats, et qu'ils s'exprimeront avec plus de force que par une mobilisation collective. Pas sûr d'ailleurs que le référendum, s'il s'avérait faire l'objet d'un recours massif, n'offre une meilleure garantie pour la paix sociale. Les organisations représentant les patrons des Tpe et Pme ont ainsi exprimé leur crainte que ces dispositifs provoquent parfois un surcroît de tensions et de conflictualité, alors que les accords de branche les en protégeaient, tout comme ils les protègent d'accords maison générant du dumping social et de la concurrence déloyale...

Pour les salariés, les ordonnances n'effacent pas les possibilités de résistance et d'actions collectives ; pour les syndicats non plus, qui entendent bien conserver leurs droits et leurs capacités d'intervention, voire les développer¹. Le droit syndical est un droit constitutionnel, et les ordonnances pourraient aussi, ou font déjà l'objet de recours auprès du Conseil constitutionnel, du Conseil d'État, et de l'Organisation internationale du travail. Il reste également possible de se battre pour que ce soit l'accord majoritaire qui s'impose, à condition de ne pas laisser les employeurs s'engouffrer dans la brèche dès qu'il y a désunion syndicale. Par ailleurs, comme le rappelle Philippe Masson, « les salariés ne sont pas aveugles et simplement otages de leurs peurs ou de leurs émotions. Ils sont aussi capables de garder leur sang-froid et de se donner les moyens de résister à la pression, en participant au référendum et en votant contre les propositions de l'employeur ».

Valérie GÉRAUD

Entreprise : se réapproprier le syndicalisme

De quoi, lorsqu'elles entament le droit des syndicats à représenter les intérêts des salariés, les ordonnances participent-elles ? De quoi se nourrissent-elles ? État des lieux et contre-offensives possibles.

PARTICIPANTS :

- **PRISCILLE CORTET**,
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
DE L'UFICT MINES-ÉNERGIE ;
- **FABIEN GÂCHE**, DÉLÉGUÉ
SYNDICAL CENTRAL CGT
CHEZ RENAULT ;
- **JEAN-MARIE PERNOT**,
CHERCHEUR À L'IRES,
SPÉCIALISTE DU MOUVEMENT
SYNDICAL ;
- **FRAŅÇOISE TOUPIN**,
RESPONSABLE JURIDIQUE DE
LA FÉDÉRATION CGT BANQUE-
ASSURANCES ;
- **MARTINE HASSOUN**,
OPTIONS.

UN ACCORD
DANGEREUSEMENT
EXEMPLAIRE,
QUI PERMET
À L'EMPLOYEUR
D'ÉVALUER
LES COMPÉTENCES
DES REPRÉSENTANTS
SYNDICAUX
DANS L'EXERCICE
DE LEUR MANDAT.

– **Options** : Depuis plusieurs années, par accord, par référendum ou en usant d'autres voies encore, les employeurs s'attachent à entamer la place et le statut des organisations de défense des salariés. De quelle façon, vous-mêmes, pouvez-vous en témoigner ?

– **Françoise Toupin** : À la Bpce, deuxième groupe bancaire hexagonal, la direction a signé en 2016 avec la Cfdt, la Cfe-Cgc et l'Unsa, un accord que l'on pourrait qualifier, en la matière, de dange-reusement exemplaire. Ce texte prévoit de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences des représentants syndicaux dans l'exercice de leur mandat. Si les organisations syndicales elles-mêmes peuvent avoir leur mot à dire, au final, c'est lui qui a le dernier mot. C'est lui qui décide si, oui ou non, tel ou tel militant tient correctement son mandat : ce qui contrevient bien sûr à tous les principes existants liés au respect de la liberté syndicale ou de la lutte contre les discriminations de même nature, tous les textes affirmant l'interdiction d'évaluer ou de faire référence à des mandats syndicaux dans le cadre professionnel. Cet accord a ceci d'incroyable qu'il permet à la direction d'envisager l'évolution de carrière des militants en se fondant, non plus seulement sur leurs compétences professionnelles, sur aussi leurs pratiques syndicales. Autrement dit, la gestion d'un syndicat ne lui appartient plus mais appartient à l'entreprise dans laquelle il agit. Et on l'imagine bien : tout cela ne peut qu'avoir des conséquences désastreuses sur le parcours des élus et des mandatés.

– **Quels critères l'accord propose-t-il d'évaluer ?**

– **Françoise Toupin** : Par exemple, la capacité d'« intervenir au sein d'instances en apportant un éclairage pertinent » ou de « connaître le plan stratégique du groupe ». Nul ne dit bien sûr de quel plan stratégique il s'agit : celui qui est exposé publiquement ou celui qui est soigneusement gardé ? Je ne suis pas sûr qu'en proposant leurs plans de ruptures conventionnelles collectives, les entreprises affichent leur véritable plan stratégique ! Passons. Le plus important est que tout

cela contribue à distribuer les bons et mauvais points aux élus et mandatés.

– **Fabien Gâche** : Dans l'automobile, c'est par le biais de la refonte des organisations du travail que, depuis des années, les employeurs s'attaquent au syndicalisme. Les stratégies mises en place pour ce faire sont multiples : en isolant les salariés les uns des autres et en cassant les collectifs de travail ; en empêchant les militants syndicaux de développer des contacts sur le terrain ou en amenant les élus à limiter leur intervention à l'institutionnel. D'une façon ou d'une autre, tout cela contribue à remettre en cause le rôle fondamental des organisations syndicales à représenter les intérêts des salariés. Tout en vidant l'intervention syndicale de sa substance, on modifie de fond en comble le rôle des institutions elles-mêmes. Concrètement, on est passé d'institutions représentatives du personnel (Irp) chargées d'aider les salariés à faire entendre leurs voix à des institutions où les élus sont là pour entendre le message que les directions veulent leur faire passer. L'intérêt collectif des salariés a été mis de côté.

– **Et concrètement, chez Renault, comment cela s'est-il traduit ?**

– **Fabien Gâche** : En 2000, le droit syndical a été profondément remis en cause pour diminuer la capacité des élus à agir sur le terrain. Ainsi, si la direction a assuré vouloir donner aux représentants centraux des moyens en temps et en argent pour agir, dans le même temps elle a supprimé les heures d'information syndicales, entamant ainsi la capacité des élus à être en lien avec les salariés. Et par là même, à se faire entendre dans les institutions représentatives du personnel. Chez nous aussi, la direction parle aujourd'hui de professionnaliser les élus en proposant d'organiser des formations pour les aider à avoir un regard plus pertinent, plus professionnel. Ça ne nous ennuie pas d'être des professionnels ! Mais s'il s'agit de reprendre les discours les plus libéraux de la direction pour se faire reconnaître comme tel, c'est une autre affaire.



L'OBJECTIF EST DE REMETTRE EN CAUSE LE RÔLE FONDAMENTAL DES ORGANISATIONS SYNDICALES À REPRÉSENTER LES INTÉRÊTS DES SALARIÉS. TOUT EN VIDANT L'INTERVENTION SYNDICALE DE SA SUBSTANCE, ON MODIFIE DE FOND EN COMBLE LE RÔLE DES INSTITUTIONS ELLES-MÊMES.

– **Priscille Cortet** : Dans l'énergie, nous avons eu des accords de parcours militant qui ont cherché aussi à professionnaliser et à regrouper les mandats en faisant obligation aux élus voulant faire valoir leur droit à une évolution de carrière à être détaché au minimum à 50 %, voire à 100 %. Comme à la Bpce ou dans l'automobile, cette façon de faire consiste à éloigner les élus et mandatés de leur activité professionnelle. Certes, elle leur accorde une reconnaissance qui était jusque-là très aléatoire mais la stratégie syndicale est plus difficile à mettre en œuvre. Cette politique s'accompagne d'un éloignement croissant des institutions représentatives du personnel des salariés, puisque les militants ne sont plus dans les services. C'est une stratégie qui individualise et donne plus de poids aux directions.

– **Jean-Marie Pernot** : Paradoxalement, on est passé d'un refus patronal à avoir des syndicats dans les organisations à un intérêt patronal à s'en entourer. Et on le comprend. Avec l'extension des dérogations, chaque entreprise peut désormais se tailler des règles propres de fonctionnement. Elle n'a en fait qu'un souci à résoudre pour ce faire : avoir pour cela des syndicats « conformes », capables de signer ce que l'on attend d'eux. Il y a eu quelques bugs à cette évolution. Je pense particulièrement à la loi sur la représentativité. Mais les éléments que ce texte avançait en faveur de la défense de la légitimité syndicale n'ont cessé d'être attaqués, notamment par l'introduction des référendums – que ce soit les référendums d'initiative minoritaire introduits dans la loi El Khomri ou ceux d'initiative patronale permis par les ordonnances Macron. La situation dans laquelle nous sommes traduit un vrai déni de la fonction représentative des syndicats. Le législateur ne leur reconnaît plus leur fonction de représentation. Il attend

d'eux d'être les messagers du discours patronal... C'est, pour le moins, une inversion copernicienne de la fonction syndicale.

– **Quelles conséquences au quotidien ?**

– **Françoise Toupin** : Une attaque frontale contre l'indépendance syndicale, contre notre rôle et notre fonction dans l'entreprise. Et ce, au mépris de toutes les conventions internationales. La question centrale aujourd'hui est de savoir ce qu'est, ce que doit être le syndicalisme : est-ce que nous pouvons être une organisation indépendante autorisée à tenir notre propre discours ou sommes-nous là simplement pour relayer le discours patronal ?

– **Fabien Gâche** : Un exemple de la conception qu'a désormais la direction de Renault de notre fonction : d'un côté, elle nous somme de ne plus faire état des négociations auprès des salariés ; de l'autre, elle assure être totalement disponible pour donner aux organisations signataires les moyens de s'expliquer auprès du personnel.

– **Priscille Cortet** : Cette question de la confidentialité est essentielle, je crois. De plus en plus, les directions essaient de faire signer aux élus des chartes à ce sujet. À la Cgt, nous nous y refusons. Mais la pression est énorme. J'étais au téléphone ce matin avec une collègue qui me racontait que la direction avait interdit aux syndicats de faire état des discussions qu'ils étaient en train de mener en intersyndicale. La Cgt ne va pas se conformer à cette injonction. Mais que cela nous plaise ou non, nous devons admettre que celle-ci n'est possible que parce que nous sommes affaiblis. Nous ne reviendrons pas à un syndicalisme de masse si nous ne nous demandons pas comment retrouver la confiance des salariés, comment être plus à leur écoute pour construire des alternatives avec eux. Le monde a changé. En 1950, la Cgt avait trois millions de syndiqués. Aujourd'hui, elle en compte

TABLE RONDE

Entreprise : se réappropriier le syndicalisme

- ... 700 000 maximum. Oui, nous devons nous battre contre les ordonnances et toutes les lois qui vont suivre. Mais il faut aussi se demander comment on peut le faire avec les salariés.

CHAQUE ENTREPRISE PEUT DÉSORMAIS SE TAILLER DES RÈGLES PROPRES DE FONCTIONNEMENT. ELLE N'A EN FAIT QU'UN SOUCI À RÉSOUDRE : AVOIR DES SYNDICATS « CONFORMES », CAPABLES DE SIGNER CE QUE L'ON ATTEND D'EUX.



Fabien Gâche.

– *Êtes-vous d'accord pour dire que les attaques contre le syndicalisme se nourrissent aussi de ses faiblesses ?*

– **Fabien Gâche** : Oui, la direction se nourrit de notre fragilité. Elle se nourrit aussi de la difficulté grandissante pour les salariés à comprendre le rôle des syndicats dans les institutions ; de la difficulté, dès lors, que nous avons à les mobiliser pour les défendre. On ne se mobilise pas pour défendre des structures dont ne voit pas l'utilité. Il y a dix ans, toutes les organisations relayaient ce qui se passait au sein du Cce, du comité de groupe. C'est terminé.

– **Priscille Cortet** : Je crois que nous restons bons dans un syndicalisme que l'on pourrait qualifier de « frontal » ; beaucoup moins sur un modèle qui impose de décrypter les mesures insidieuses que prennent les directions.

– **Françoise Toupin** : Et les ordonnances vont aggraver ces difficultés. Il faut espérer que les autres syndicats ne vont pas suivre.

– *Diriez-vous que les salariés ont conscience des attaques qui se mènent contre le syndicalisme ?*

– **Priscille Cortet** : Je pense que, malheureusement, beaucoup de salariés seraient d'accord pour évaluer les militants.

– **Françoise Toupin** : À la Maif, nous allons négocier la mise en œuvre des ordonnances. En préambule à l'ouverture des discussions, la direction a décidé de faire un état des lieux du syndicalisme. Et de le faire en organisant des tables rondes avec les salariés. C'est avec eux qu'elle envisage de poser les termes des négociations à venir sur la création du comité social et économique (Cse). Et cela va se faire au sein d'un « lab' agilité » (pour « laboratoire agilité »).

– **Jean-Marie Pernot** : N'oublions pas que tous les accords que vous avez évoqués ont été conclus avec l'aval des organisations syndicales majoritaires. Si la Cgt n'a pas eu la capacité de les empêcher, c'est d'abord, qu'elle pèse de moins en



Priscille Cortet.

moins. Deuxièmement, disons le clairement : qu'elle a du mal à tisser des alliances. Le syndicat devrait être un bien commun. Un bien commun de tous les travailleurs. Il n'est plus perçu comme tel. Il est, au mieux, considéré par les salariés comme étant au-dessus d'eux. Au pire, comme un relais de la Drh. Le problème ne date pas d'hier. Mais cet éloignement prend une dimension inquiétante. Je suis d'accord avec ce qui vient d'être dit : le syndicalisme est adapté à la guerre de position, il ne l'est pas à la guerre de mouvement. Les entreprises ont changé et, avec elles, les salariés, mais les syndicats campent encore trop sur un mode d'organisation qui, s'il a fait sa puissance, fait aujourd'hui sa faiblesse. Ce n'est pas avec des syndicats d'entreprise qui laissent de côté les salariés précaires ou sous-traitants que l'on peut rassembler des forces. Il conviendrait aussi de s'interroger sur la pertinence de la guerre de tous contre tous entre les syndicats. La question des alliances est centrale, en particulier pour éviter des accords dérogatoires.

– **Françoise Toupin** : D'accord. Mais sur quelles valeurs communes construire l'unité ? À chaque fois que c'est possible dans l'intérêt des salariés : d'accord. Mais quand ça y contrevient : non.

– **Jean-Marie Pernot** : Quand on est d'accord, l'unité n'est pas une stratégie : c'est un constat. La question de l'unité se pose à partir du moment où il y a des différences.

– **Priscille Cortet** : C'est aux salariés de décider s'ils veulent, ou non, l'unité. Nous pouvons leur donner notre avis, exposer nos positions. Mais, au final, ce sont eux qui décident. Dans l'énergie, les directions sont en train de créer des groupes de réflexion pour réfléchir, avec quelques salariés triés sur le volet, sur la réorganisation du travail. Comment s'y opposer ? Bien sûr, ça pose problème mais de telles initiatives prouvent surtout

LA QUESTION ESSENTIELLE, DÉSORMAIS, EST DE SE DEMANDER COMMENT ON VA DONNER ENVIE AUX SALARIÉS DE SE MOBILISER, COMMENT ON PEUT ALLER AUX NÉGOCIATIONS AVEC NOS ENVIES, NOS BESOINS, NOS REVENDICATIONS. PRENONS, NOUS, L'INITIATIVE.

que l'on n'a plus la main. Pourquoi les salariés ne nous font plus confiance quand on leur dit qu'il ne faut pas participer à ces instances ? Dans certaines unités où l'on a fait 60 % aux élections, des agents participent à ces réunions...

– **Fabien Gâche**: Il arrive que, lors de négociations, la direction qui a réuni des salariés sans que nous l'ayons su, nous présente une synthèse de ce qu'ils veulent. Ce qui, pour le moins, devrait interroger notre pratique syndicale et la manière que nous pouvons avoir de nous adresser aux personnels.

– **Priscille Cortet**: D'autant qu'il y a même des syndiqués qui vont dans ces réunions de travail.

– *Comment voyez-vous l'avenir ? Et pour commencer, la mise en œuvre des ordonnances ?*

– **Fabien Gâche**: Chez Renault, la direction est en train de nous dire que tout doit être sujet à négociation. Eh bien, chiche ! Nous allons nous battre sur le fonctionnement des Irp et les moyens qui vont être donnés aux élus pour pouvoir continuer à jouer leur rôle, celui de la représentation des intérêts des salariés. Nous allons défendre les mandats et les heures de délégation qui leur sont alloués. Nous allons demander la création de lieux et de temps donnés à leur information pour permettre partout la rencontre des élus avec les salariés, celle des élus et des militants aussi entre eux. Pas sur un seul établissement, mais à l'échelle du groupe. Au-delà, nous allons défendre le droit à la négociation collective des salariés eux-mêmes, c'est-à-dire leur droit à s'informer et à débattre sur les sujets en cours de discussion. Cette approche, je crois, doit pouvoir les intéresser. On touche là à la question de la démocratie, de la conception que l'on peut avoir de la représentation des intérêts des travailleurs et du syndicalisme.

– **Françoise Toupin**: Le principe des ordonnances est d'entamer les prérogatives des Irp. Dans les fédérations, les UI, les Ud, il va falloir trouver des moyens de formation pour aider les élus à défendre la fonction qui est la leur, pour engager aussi les salariés à défendre des institutions qui sont les leurs. Les directions vont accepter de lâcher du lest sur les représentants de proximité. Elles le feront parce qu'elles savent que ce sera la condition sine qua non pour obtenir des signatures d'accords. Nous allons être vigilants. Plus que jamais, il va falloir expliquer aux personnels que leurs votes vont avoir des conséquences sur l'évolution des règles qui vont être appliquées en entreprise. Il

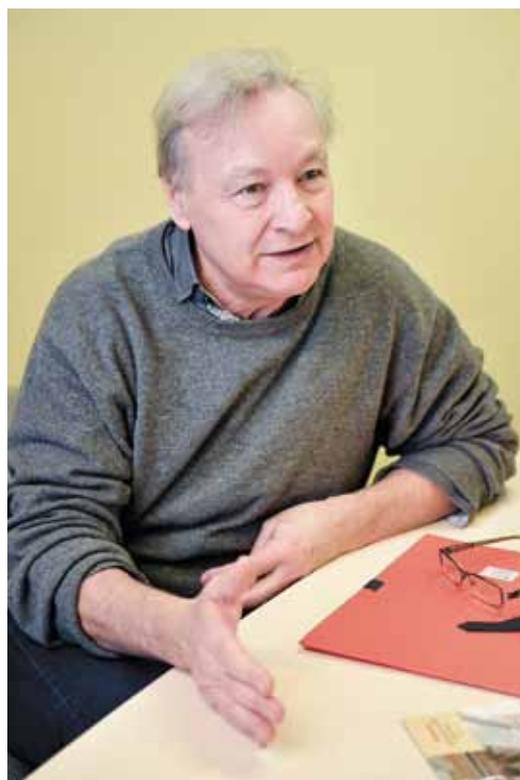


Françoise Toupin.

va falloir leur donner les moyens de décrypter ce qui se prépare pour mieux leur faire comprendre l'intérêt qu'il y a à se mobiliser.

– **Jean-Marie Pernot**: Les ordonnances vont ramener les branches sur le devant de la scène. On a vu, avec les routiers, la possibilité, en jouant sur les contradictions qui existent au sein même du patronat, de gagner des droits. Ce qui s'est passé dans ce secteur peut se passer ailleurs. La branche n'est pas une protection, seulement, pour les salariés. Elle peut l'être aussi pour les employeurs. Des alliances sont possibles pour éviter le pire : avec les patrons de la sous-traitance, avec les nouvelles couches du salariat, les cadres, les précaires. On le sait peu, mais il y a un certain nombre d'employeurs qui ne veulent pas de la fusion des Irp. Les ordonnances sont souvent présentées comme une catastrophe. Il n'y a pas de fatalité à ce qu'une loi écrase tout et tout le monde. Après tout, le Code du travail n'est pas mort. Il y a encore des luttes. Il y a encore des accords. Plutôt que de se focaliser sur là où le gouvernement et le patronat veulent en venir, il serait plus utile d'expliquer pourquoi l'on revendique telle ou telle chose. Et comment on peut l'obtenir.

– **Priscille Cortet**: Effectivement, je ne suis pas sûre que les employeurs dans leur ensemble se réjouissent de la fin des Chsct. La question essentielle, désormais, est de se demander comment on va donner envie aux salariés de se mobiliser, comment on peut aller aux négociations avec nos envies, nos besoins, nos revendications. Certains disent qu'il faut attendre que les employeurs nous convoquent. Je ne suis pas d'accord. Prenons, nous, l'initiative. On gagnera si l'on part de nos exigences. La Cgt aurait dû être à l'initiative de l'égalité hommes-femmes sur les listes électorales. On a des challenges à relever. On se doit d'y arriver.



Jean-Marie Pernot.



PIERRE HECKLER / MAXPPP

PRUD'HOMMES CONTRE-FEUX

LA JUSTICE PRUD'HOMALE N'EST PAS ÉPARGNÉE PAR LES ORDONNANCES. LES PREMIÈRES MESURES SE METTENT EN PLACE. ACTUALITÉ ET PISTES POUR DÉFENDRE LES DROITS DES SALARIÉS.

Solennité et gravité. Le mois dernier, 6916 conseillers prud'homaux salariés ont entamé un nouveau mandat. Une rentrée pas tout à fait comme les autres, puisque marquée cette année par un renforcement des effets des nouvelles modalités de saisine instaurées par la loi Macron de 2015, texte complexifiant fortement les possibilités données aux salariés de venir obtenir justice devant l'institution – en un an, le nombre de dépôts de dossiers a diminué de 18,7 % sur l'ensemble du territoire. Plus encore, par les conséquences attendues de la nouvelle réforme des prud'hommes engagée par les ordonnances votées cet hiver.

Aucune étude n'a jamais démontré que la justice prud'homale était un obstacle à l'emploi. En juin, l'Insee a même démon-

tré le contraire en révélant que, si freins à l'embauche il y avait, ils s'expliquaient d'abord par l'incertitude économique, puis par les difficultés à recruter et par un coût de l'emploi jugé trop élevé; enfin, et enfin seulement, par une réglementation du marché de l'emploi jugée trop dure par les employeurs. Quant à l'argument selon lequel la justice paritaire, parce que non professionnelle, serait hasardeuse, il est mis à mal par la confirmation en appel d'une majorité de ses décisions. Et au-delà, par la complaisance avec laquelle les tribunaux de commerce, eux, évoluent. « Composés de juges commerçants élus par leurs pairs, ils sont, eux, épargnés par toute réforme », rappelle Anaïs Ferrer, juriste, conseillère à l'espace confédéral Droits, libertés, action juridique (Dlaj).

N'empêche. En cette rentrée 2018, non contents des dernières statistiques confirmant l'explosion du nombre des ruptures conventionnelles – + 7,8 % en un an –, les employeurs ont obtenu de nouvelles mesures qui risquent, plus encore, de les exonérer de leurs responsabilités. Le premier obstacle auquel les conseillers vont devoir s'affronter pour accomplir leur mandat est bien sûr la « barémisation » des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse, mesure qui entrave leur faculté à assurer « la réparation du préjudice plein et entier » subi par un salarié en cas de rupture abusive du contrat de travail, accuse Fred Paré, conseiller confédéral Dlaj, membre du Conseil supérieur de la prud'homie. Autre difficulté qui va se dresser sur leur route :

la réduction du délai de prescription au-delà duquel un ouvrier, une cadre ou un technicien peut chercher à obtenir ses droits devant l'institution prud'homale. Il était de trente ans en 2008. Au terme de ce texte, il n'est plus que d'un an.

Et comme si cela ne suffisait pas, pour parfaire le tout, le gouvernement a décidé de mettre à la disposition des employeurs un ensemble de six lettres types de licenciement destinées à les prémunir des amendes pour vice de procédure. Du jamais-vu. Si l'institution prud'homale, qui a soufflé il y a peu ses 200 bougies, n'a jamais été appréciée des employeurs – « ceux-ci n'ayant jamais accepté la logique militante dans laquelle évoluent ses conseillers salariés », explique Anaïs Ferrer –, cette fois, l'attaque est frontale.

Préjudice d'anxiété, égalité des chances et atteinte à la dignité

« Plus que jamais, les conseillers comme les avocats vont devoir être inventifs pour imaginer les moyens de restaurer du droit et des garanties collectives », assurait, il y a peu, le bâtonnier de Paris en personne, Frédéric Sicard. Un souhait que reprend à son compte le secteur Dlj de la Cgt. À l'origine déjà du « préjudice d'anxiété », les conseils de prud'hommes pourraient être sollicités à l'avenir sur de nouveaux dommages comme « la perte d'égalité des chances, la perte d'avantages ou l'atteinte à la dignité », espère Fred Paré. Des avocats commencent d'ailleurs déjà à plaider en ce sens pour réparer, par exemple, la perte d'une mutuelle ou d'un service médical après un licenciement, révèle-t-il. À condition d'être mobilisé, « le droit européen pourrait aussi aider les conseillers à défendre les droits des salariés », indique Anaïs Ferrer. La Charte sociale européenne affirme par exemple, dans son article 24 II b, « le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée ». Une piste qui est à creuser soit directement devant les prud'hommes, soit par une action devant le Comité européen des droits sociaux, poursuit la juriste. En attendant, Fred Paré lance un avertissement aux militants : « En dix ans d'activité et 300 affaires traitées, je n'ai réussi à casser que deux ruptures conventionnelles, et seulement pour vice de procédure. Imaginer qu'il pourra en être autrement avec les ruptures conventionnelles collectives est une illusion. Mieux vaut le savoir d'emblée que de signer pour espérer obtenir justice. Les prud'hommes doivent continuer à pouvoir rendre justice. Mais ils ne peuvent pas tout. »

Martine HASSOUN

ENCADREMENT UNE SECTION TRÈS SPÉCIFIQUE

TROIS QUESTIONS À PHILIPPE MASSON,
ANIMATEUR DU SECTEUR DLJ DE L'UGICT.

– **Options : Avant toute chose, sur quoi se fonde l'action entamée par la Cgt auprès du Conseil d'État pour faire annuler le décret fixant la désignation des conseillers prud'homaux en section encadrement ?**

– **Philippe Masson :** Depuis le vote, en 2014, de la loi supprimant les élections des conseillers prud'homaux au suffrage direct, ceux-ci sont désignés par les organisations syndicales et patronales, sur une base et une seule : au prorata de leurs audiences respectives aux élections professionnelles. Cette réforme pose moult problèmes, dont un problème particulier dans la section « encadrement » : elle signifie que le choix électoral de quelque 600 000 électeurs n'est pas pris en considération. Il ne l'est pas, soit parce que ces salariés employés dans des Pme n'ont pas pu voter dans le 3^e collège, seul collège retenu par les pouvoirs publics pour déterminer l'influence de chaque organisation. Soit parce que, agents de maîtrise ou Vrp, leurs voix, elles non plus, ne sont pas prises en compte par les nouvelles règles pour fixer la désignation des conseillers dans la section encadrement.

– **En quoi cette section est-elle à défendre ?**

– Elle l'est parce qu'elle est un lieu de protection des droits et garanties collectives des personnels de l'encadrement. Les litiges qui y sont traités leur sont en effet spécifiques. Je pense aux dossiers liés à l'insuffisance de résultats, aux conséquences d'une délégation de pouvoirs ou aux forfaits-jours ; aux problèmes liés aux risques psychosociaux ; aux contentieux extrêmement compliqués, mais dont le nombre progresse fortement, concernant des salariés sous contrat de travail de droit étranger.

– **Des dossiers dont il est important qu'ils soient traités par des conseillers eux-mêmes issus de l'encadrement ?**

– Oui, parce que, dans cette section comme dans toutes les autres, connaître les réalités du travail dans lesquelles évoluent les salariés aide à se déterminer. Pour interpréter les conditions d'exécution d'une clause de délégation, il est plus facile de savoir ce qu'elles peuvent, très concrètement, signifier. Idem pour envisager les problèmes liés au décompte du temps de travail en situation de forfaits en jours... Et puis, ne nous mentons pas : le montant des demandes d'indemnisation des ingénieurs et cadres en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse est, en section encadrement, plus important que dans les autres sections. Il l'est tout simplement parce que les salaires desquels on part pour les calculer sont plus élevés. Et l'admettre est plus facile pour des conseillers issus des mêmes catégories...



MICHAEL ESDOURRUBAILH / MAXPPP

Propos recueillis par M. H.

CONDITIONS DE TRAVAIL L'HÔPITAL «À L'OS»

LES HOSPITALIERS, TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES, SE MOBILISENT DEPUIS DES MOIS. PHASE TERMINALE POUR LA TARIFICATION À L'ACTIVITÉ ET LE MANAGEMENT PAR LE STRESS?



LÉON TANGUY / MAXPPP

déjà par des prévisions de suppressions de postes (à Marseille et à Bastia, par exemple), ou par un renoncement à investir dans les établissements, nombreux, où les équipements deviennent vétustes ? Tiendra-t-elle compte de la tribune signée par plus de 1 000 médecins hospitaliers et cadres de santé¹ dénonçant l'impératif de faire « toujours plus avec toujours moins » ? Pour l'heure, les agences régionales de santé ont prévenu que les budgets n'augmenteraient que de 2 % alors que les charges augmenteront de 4 %. Il y a urgence à prendre d'autres décisions pour redonner à notre système de santé publique et à l'hôpital les moyens qui en font encore un modèle enviable partout dans le monde.

«Au bout du système» mais on garde ce cap ?

«Des propositions, nous n'en manquons pas, rappelle Laurent Laporte, cadre de santé et secrétaire général de l'Ufmict-Cgt: en finir avec les soins standardisés, qui ne correspondent en rien à la réalité des prises en charge, développer la médecine de proximité au lieu de fermer des établissements et des lits, former et embaucher les soignants dont nous manquons drastiquement, y compris les médecins, en débloquent les numerus clausus.» Lui connaît particulièrement bien la situation dans les hôpitaux psychiatriques, extrêmement préoccupante. Un absentéisme et un turn-over énorme, un nombre de démissions très important, «des talents, beaucoup de femmes, qui préfèrent changer de vie pour sauver leur peau», et la règle du non-remplacement des départs appliquée avec zèle: de 1997 à 2015, 15 000 lits auraient été fermés en psychiatrie, et il manquerait malgré cela un millier de psychiatres pour assurer une prise en charge correcte des patients qui y sont accueillis, sans parler de ceux qui ne peuvent pas l'être.

«Les soignants qui restent vont mal, certains tiennent le coup grâce aux arrêts de travail, ou pire, à des prises de stimulants ou d'antidépresseurs de tous ordres. Ils se vivent comme maltraitants, robotisés, ne prenant plus le temps de parler aux patients, de s'occuper correctement d'eux. Ils font pourtant ce qu'ils peuvent, souvent au détriment de leur vie privée.» Dégradation des conditions de vie au travail et, au dehors, dégradation de la qualité des soins: les soignants ont besoin d'être entendus, par leur ministère de tutelle comme par la population. Il y a indéniablement urgence. ◀

Valérie GÉRAUD

I en aura fallu, ces derniers mois. Des mobilisations, des grèves, des pétitions, des arrêts maladie en chaîne, des décès inexplicables – notamment parmi les internes, des suicides – encore récemment celui d'un jeune neurochirurgien du Chu de Grenoble. La ministre de la Santé a pourtant tardé à s'exprimer sur la crise profonde de l'hôpital public, comme de celle des Ehpad (lire page 8). Agnès Buzyn a ainsi reconnu qu'après vingt ans de rigueur budgétaire et dix ans de réformes structurelles brutales pour essayer de gérer l'hôpital comme une entreprise (7 milliards d'euros économisés en dix ans), les personnels étaient épuisés et les hôpitaux au bord de la rupture. Elle a même évoqué l'inadaptation de la tarification à l'activité (T2a) aux missions de service public de santé et aux soins qui

devraient réellement y être dispensés, et a estimé qu'on arrivait «au bout d'un système».

Accablés par les déficits (1,5 milliard d'euros en 2017, un record) les hôpitaux en sont réduits à gérer la pénurie de moyens et à pratiquer des soins dans des conditions parfois inhumaines, de la manière la plus rapide et la plus rentable possible. Quant aux personnels, soumis à un management de plus en plus coercitif et à un travail à flux tendu, le plus souvent en sous-effectif et contraints à toujours plus d'heures supplémentaires irrécupérables, ils sont à bout et vivent avec la culpabilité d'être des «mal-soignants», voire des «maltraitants» de leurs patients.

La ministre de la Santé n'a pourtant rien annoncé de plus qu'un plan pour l'hôpital dans les semaines à venir. Reviendra-t-elle sur l'injonction aux hôpitaux d'économiser 1,6 milliard en 2018, qui se traduit

1. «Nous, médecins hospitaliers et cadres de santé...», Libération, 15 janvier 2018.



BAC OBJECTIF TABLE RASE?

TRI ET ORIENTATION PRÉCOCE, ANTICIPANT LES CONDITIONS D'ACCÈS À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR: LA RÉFORME DU LYCÉE ET DU BAC MENACE AUSSI SA VALEUR CERTIFICATIVE ET NATIONALE.

La réforme du lycée et du bac devait être présentée au conseil des ministres du 14 février, mais ses grandes lignes sont connues, en particulier depuis que le rapport Mathiot – rendu le 24 janvier – a détaillé les pistes de « refonte » envisageables. Il s'agit de mettre fin à l'organisation d'un examen terminal les mêmes jours sur tout le territoire, jugée par certains trop lourde et trop complexe à tous points de vue – locaux, encadrement, préparation des épreuves, correction des copies. Et surtout trop coûteuse, d'autant que le nombre de candidats ne cesse d'augmenter: 720 000 en 2017, sans doute davantage en 2018... S'ajoutent à cela des « interrogations sur sa valeur certificative », dans un contexte où les nouveaux étudiants connaissent un échec de 60 % en première année d'université. La réforme de l'accès au postbac, qui entend améliorer la réussite des étudiants, a ainsi tranché dans le même esprit que celle proposée pour le lycée: si 80 % des jeunes obtiennent le bac, ils n'ont pas

pour autant le niveau requis pour entrer dans l'enseignement supérieur. Les réformateurs semblent vouloir aller au bout de la logique, au risque de déposséder le bac de sa valeur, celle d'un diplôme qui acte la fin d'un parcours de formation, un titre national, reconnu sur tout le territoire et garantissant l'accès à des études supérieures.

Orientation et sélection plus marquées dès la seconde

Le bac deviendrait un simple pallier d'accès – ou pas – au postbac. Les filières L, Es et S disparaîtraient. Dès le deuxième semestre de la seconde, les lycéens devront – en fonction de leurs résultats – choisir des modules associant des matières mineures et des matières majeures, avec la possibilité de remodeler en partie ces modules en première et terminale. Les notes du bac seraient pour 40 % issues d'un contrôle continu sur les mineures. Seules cinq matières feraient l'objet d'un examen terminal,

national et anonyme: le français en première, la philo, deux matières majeures – dès le printemps, pour être intégrées à Parcoursup – et un grand oral d'une demi-heure sur un projet interdisciplinaire, devant un jury comprenant une personne extérieure au lycée d'origine.

Ce projet suscite de nombreux débats, à défaut d'avoir fait l'objet d'une véritable concertation puisque Pierre Mathiot n'a eu que deux mois pour rédiger ses propositions, et que le ministre Blanquer devait présenter sa réforme trois semaines plus tard. Il a déjà fait l'objet de manifestations les 1^{er} et 6 février (*lire page 9*). La Cgt-Éduc'action et la Ferc estiment notamment qu'il va « aggraver les déterminismes sociaux » et « accroître les disparités territoriales » car tous les lycées ne seront pas en mesure de proposer à leurs élèves les mêmes contenus et qualités de formations, et des bacs ayant même valeur sur le marché du postbac – il n'y aurait par ailleurs plus de rattrapage, mais certains lycéens seraient rattrapés par leurs enseignants, sur dossier... La communauté éducative s'étonne également que les réformateurs fassent comme si tous les élèves allaient se voir offrir les mêmes conditions de préparation à l'oral, épreuve particulièrement déterminée par les appartenances socioculturelles des élèves. Les enseignants des matières condamnées à devenir mineures – les sciences économiques et sociales, les sciences de la vie et de la terre, la physique-chimie, les langues vivantes – s'inquiètent également.

Tous estiment qu'un bac obtenu dans ces conditions perdra beaucoup de sa valeur, alors que le modèle d'un examen terminal ponctuel et anonyme est devenu la norme dans l'Ocde et que les chercheurs, très majoritairement, estiment qu'un tel dispositif permet de maintenir un niveau d'exigence qui tire vers le haut tous les établissements et tous les élèves. Au contraire, le tri sélectif dès la seconde risque d'écartier un peu plus les élèves qui réussissent moins bien d'une partie des filières postbac, au lieu de mieux les préparer à y réussir, même si Pierre Mathiot propose aussi davantage de passerelles de l'enseignement technologique vers le général, et un temps hebdomadaire consacré à l'orientation et à la méthodologie. De nombreux enseignants du secondaire se refusent pourtant à opérer en amont ce surcroît de sélection pour pallier le manque de capacités d'accueil de l'université. La réforme doit entrer en application pour les secondes dès septembre: nous en reparlerons. ◀

Valérie GÉRAUD

UGICT

Calendrier

• Congrès

Le 18^e congrès de l'Ugict-Cgt se déroulera du 20 au 23 mars au Palais des congrès de Perpignan (Pyrénées-Orientales). Pour prendre connaissance du bilan d'activité et du projet de document d'orientation validé par la commission exécutive de l'Ugict-Cgt le 13 décembre, se connecter sur le site dédié : <http://congresugict.fr>

• Discriminations

«Les discriminations dans la société française» est le thème d'une table ronde organisée le 25 mars au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), à Paris. Elle s'inscrit dans le cadre d'un cycle de conférences «Migrations, asile, exil», en partenariat avec le Musée national de l'histoire de l'immigration.

• Ugict-Cgt

La prochaine commission exécutive de l'Ugict-Cgt se réunira le mercredi 11 avril.

• Colloque

«Territoires et décrochages scolaires» est le thème d'un colloque qui aura lieu à Nantes du 30 mai au 1^{er} juin. Il s'appuiera sur les résultats d'un programme financé sur ce thème par l'Agence nationale de la recherche.

• Travail

Le prochain congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française (Aiptlf) se tiendra à Bordeaux du 9 au 12 juillet. Il s'intitulera «Le temps des défis : (r)évolution du travail et des organisations» et abordera les thèmes suivants : les avancées technologiques, la digitalisation et la robotisation des tâches intellectuelles complexes, l'accélération des nouvelles formes d'emploi (auto-entrepreneuriat, management de transition, portage salarial, télétravail, forfait-jour), la porosité croissante des frontières entre vie au travail et hors travail...

Formation

• Web

«Communication web : construire et gérer un site avec la plateforme Reference-syndicale.fr» est le thème d'un stage organisé par l'Ugict-Cgt du 4 au 6 avril. Ce stage, qui s'adresse à tous les militants, chargés de la communication de leur syndicat ou non, permet notamment d'appréhender les grandes tendances de la communication web et de se familiariser avec certains outils, comme les réseaux sociaux. Sur le plan pratique, il s'agit de savoir faire vivre un site web au service de l'activité syndicale. Cette formation aidera les militants à prendre en main leur site sur la plateforme Reference-syndicale.fr et à comprendre

• Stages

Pour connaître l'ensemble des formations proposées par l'Ugict-Cgt en 2018, s'inscrire à une session et connaître le programme complet des stages, se connecter à l'adresse suivante : www.ugict.cgt.fr/ugict/formation

Contact : formation.syndicale@ugict.cgt.fr

la revue des revues

Europe Dans *Chronique internationale*, la revue de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires), Christina Karakioulafis, du département Sociologie de l'université de Crète, analyse les enjeux sociaux liés à la mise en œuvre, en Grèce, du «troisième programme d'ajustement économique». Elle montre de quelle manière les mesures finalement votées accélèrent le démantèlement du marché du travail et du système de relations professionnelles, inaugurant un «nouveau cycle de conflictualité et d'opposition».

→ *Chronique internationale* n°159, décembre 2017. À retrouver sur www.ires.fr

Économie Où va l'économie ? C'est la question posée dans le dernier numéro de la *Revue de l'Ofce* (Observatoire français des conjonctures économiques), qui s'interroge sur l'évolution de la science économique, alors que «l'économie mondiale sort péniblement de la crise financière de 2008». Au travers de 18 contributions, il s'agit en particulier d'analyser les évolutions apparues ces dernières années dans la recherche économique, au regard de plusieurs problématiques : la dynamique des inégalités et de la répartition des revenus, les potentialités numériques ou le changement climatique.

→ *Revue de l'Ofce* n°153, janvier 2018. À retrouver sur www.ofce.sciences-po.fr

Numérique La revue *Pouvoirs* consacre son dernier numéro à la «datacratie». Derrière ce thème sont ainsi analysés les grands enjeux liés à ce que les contributeurs appellent «le grand bouleversement» : les usages d'internet dans les mouvements sociaux ; le pouvoir des algorithmes ; les données numériques comme bien public ou instrument de profit ; les *fake news* ; la neutralité du net... À lire notamment : le récit de l'enchaînement des événements qui mènent à la disparition des médias européens, étranglés par le pouvoir des plateformes. Pour l'heure, une simple fiction...

→ *Pouvoirs* n°164, janvier 2018. À retrouver sur www.revue-pouvoirs.fr

Travail Revue trimestrielle de recherches en sciences sociales, *Travail et Emploi* s'intéresse à la question du genre dans un contexte bien particulier : celui de l'essor du travail indépendant. Elle analyse notamment les particularités du temps de travail des femmes non salariées, à partir de l'enquête «Conditions de travail» de 2013. Or, la réalité de ces conditions fait apparaître un paradoxe «face aux discours qui mettent en exergue la souplesse et les possibilités de conciliation des temps», souvent associées au statut d'indépendant.

→ *Travail et Emploi* n°150, 2^e trimestre 2017.

ORDONNANCES

UTILISER TOUTES LES BRÈCHES



LAURENT CARO / MAXPPP

À L'INITIATIVE DE L'UGICT-CGT, UNE DEMI-JOURNÉE D'ÉTUDE A PERMIS, À PARTIR DE LA SPÉCIFICITÉ DES INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS, DE DÉCRYPTER LES ORDONNANCES ET D'ENVISAGER LES LEVIERS POUR S'Y OPPOSER.

C'est au nom, notamment, d'une « *nécessaire simplification* » du Code du travail que les ordonnances Macron ont été adoptées. Avec cinq ordonnances, une loi de ratification non encore adoptée à ce jour, une ordonnance « balai » apportant de nouvelles modifications, 26 décrets pris en trois mois... L'affirmation pourrait faire sourire si ces textes ne traduisaient un changement assumé du rôle du droit du travail : « *De la protection des salariés, il passe ainsi à l'organisation des rapports sociaux au service de la compétitivité des entreprises.* » C'est ce que souligne Philippe Masson, du secteur Droit, libertés, action juridique (Dlaj) de l'Ugict-Cgt qui, lors d'une demi-journée d'étude, a aidé à décrypter la réforme, notamment dans ses aspects touchant les ingénieurs, cadres et techniciens (statut cadre, forfaits jours, droit à la déconnexion, télétravail...). Décrypter mais aussi résister : il est en effet possible d'en limiter l'impact, tant elle contient de contradictions et de points encore obscurs : « *À eux seuls, les décrets sont une mine d'incertitudes* », prévient encore Philippe Masson.

Au cœur de ce « nouveau modèle social », la connaissance du comité économique et social (Cse) apparaît comme une urgence : les négociations pour le remplacement des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel et Chsct) vont en effet débiter immédiatement, pour une mise en place lors du renouvellement de l'une des institutions, au plus tard le 31 décembre 2019. Deux cas de figure sont prévus : une fusion « simple » dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, avec une impossibilité de conserver des instances séparées ; une « super fusion » appelé « conseil d'entreprise », dont la Cgt « *ne veut pas* ».

Établissements distincts : combien et sur quel périmètre ?

Ce conseil d'entreprise, qui reste une option, regrouperait alors, par accord, le Cse, les délégués syndicaux et les commissions santé, sécurité et conditions de travail (Ccssct) dans les entreprises de plus de 300 salariés avec, à titre « facultatif », des représentants de proximité. La mise en place de ces représentants, considérés

comme des salariés protégés, peut être un moyen de regagner, en quelque sorte, des délégués du personnel.

Au-delà des attributions du Cse, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (voir pages 17-19), la journée d'étude a insisté sur une question cruciale : le nombre et le périmètre des établissements distincts. Il y aura un nouveau découpage pour l'instance unique : mais lequel et par qui sera-t-il décidé ? Jusqu'à présent, ces éléments étaient contenus dans le protocole pré-électoral. Dorénavant, ils seront décidés par accord collectif ; à défaut, un accord pourra être conclu entre l'employeur et la majorité des membres du Cse. À défaut encore, c'est bien l'employeur qui aura le dernier mot, par décision unilatérale. C'est le décret du 29 décembre 2017 qui détaille la procédure à suivre pour contester cette décision auprès de l'administration du travail, puis en justice.

« *Point encore plus grave* », pour reprendre l'expression de Philippe Masson, la notion d'établissement distinct va reposer sur celle retenue pour le comité d'entreprise, c'est-à-dire l'auto-...

... nomie de gestion du responsable d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. Dit autrement : le Cse pourrait s'aligner sur le périmètre le plus large et non sur les sites où existent des délégués du personnel, pourtant en lien avec « une communauté de travail et des revendications communes ». Ça change tout : à Orange, par exemple, on dénombre aujourd'hui une centaine de sites avec des délégués du personnel mais seulement 19 Ce. Et demain, combien de Cse avec les ordonnances Macron ? Dans la mesure où celles-ci instaurent un régime d'accords et donc de rapport de force, « cette question du périmètre sera fondamentale si on ne veut pas s'éloigner du terrain ».

Ce que devient le troisième collègue

Le protocole d'accord préélectoral (Pap) est un autre aspect important de la réforme : sa validité est soumise à une double condition de majorité : majorité des organisations syndicales participantes et des organisations représentatives ayant obtenu 50 % des suffrages exprimés. Mais qu'est-ce qui peut être négocié ? De nombreux éléments peuvent faire partie de la discussion. D'abord – et c'est une nouveauté – le nombre de sièges peut être modifié, à la hausse ou à la baisse. Ensuite, il est possible d'agir sur le volume des heures individuelles de délégation avec, toutefois, un garde-fou d'ordre public : le global de ces heures est soumis à un minimum. Enfin, les discussions peuvent aussi porter sur la composition et le nombre des collèges, à condition que l'accord soit unanime. L'existence d'un troisième collègue ne peut être remis en cause s'il y a au moins 25 cadres ou ingénieurs. En deçà, il peut être créé, même si cela reste rare, à condition que l'ensemble des syndicats soient d'accord, tout comme peuvent être mis en place deux collèges : un regroupant les ingénieurs et cadres, l'autre les ouvriers, techniciens et agents de maîtrise.

Le sujet est évidemment loin d'être épuisé, tant l'ensemble de ces textes constitue une réécriture sans précédent d'une grande partie du Code du travail : « Il y a encore un immense besoin d'informations régulières sur les modifications et les interprétations de ces textes », souligne en substance l'Ugict-Cgt. Ce que Philippe Masson résume ainsi : « Nous devons les connaître dans leur logique mais aussi dans leur détail. Le travail ne va pas s'arrêter dans quelques jours... »

Christine LABBE

DÉCRYPTAGE QUESTIONS SUR UN TRIPTYQUE

DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC, CHAMP DE LA NÉGOCIATION ET MESURES DITES « SUPPLÉTIVES » VONT STRUCTURER LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES.

C'est un fait : en principe, tout peut, aujourd'hui, faire l'objet d'une négociation dans l'entreprise. Cela concerne les conditions de travail au sens large (salaires, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, durée et aménagement du temps de travail...), les règles de la négociation (contenu, périodicité...) ou même les aspects du fonctionnement du comité social et économique et de ses prérogatives. En revanche, les protocoles électoraux et les plans de sauvegarde de l'emploi (Pse) restent soumis à des règles particulières. Or, pour chaque

thème négocié, les ordonnances Macron généralisent le triptyque mis en place par la loi El Khomri sur le temps de travail.

Quel est-il ? Il se rapporte d'abord aux dispositions d'ordre public. Il n'est pas possible de déroger à ces dispositions qui prennent la forme soit d'objectifs généraux à remplir, soit de dispositions minimales. Par exemple : l'employeur doit veiller à ce que la charge de travail soit raisonnable. Certes, ces dispositions d'ordre public sont critiquées pour leur grande insuffisance, voire leur

inconsistance : elles posent, autre exemple, le principe de quatre réunions annuelles du Cse ou d'une réunion extraordinaire en cas d'événement grave. « Mais elles peuvent être aussi porteuses de principes forts sur lesquels il est possible de prendre appui », souligne Philippe Masson, du secteur Droit, libertés, action juridique (Dlaj) de l'Ugict-Cgt.

Que se passe-t-il en l'absence d'accord ?

Parmi ces principes, citons : l'article L. 2312-18 du Code du travail précisant que la Base de données économiques et sociales (Bdes) doit comporter « l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes ». Aussi la question est : Comment obtenir le maximum d'une disposition d'ordre public qui peut, de prime abord, paraître abstraite et de principe ? C'est ainsi, en s'appuyant sur le principe qu'un employeur « est garant de la santé physique et psychique des salariés », qu'a pu être construit le travail syndical sur le forfait jour.

Deuxième élément du triptyque : le champ de la négociation. Il précise ce qui est effectivement négociable – en réalité l'essentiel des sujets – et, parfois, les rubriques qui doivent obligatoirement figurer dans l'accord. Enfin, des dispositions dites « supplétives » complètent cette architecture. Elles remplacent notamment ce qui était souvent des dispositions légales obligatoires. Définies par décret ou pas décision unilatérale de l'employeur, elles ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord. Mais attention, prévient en substance Philippe Masson : « Le "supplétif", c'est tout sauf un minimum. Autrement dit : si on veut qu'il s'applique, il faut qu'il soit repris explicitement dans l'accord ; l'autre solution est de ne pas conclure d'accord. » Exemple : le Cse doit se réunir tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés. Là aussi, souvent ces dispositifs supplétifs sont bas de gamme ; parfois ils le sont moins, ce qui impose de les regarder de près avant de décider s'il y a un intérêt à conclure un accord... C. L.



TOBIAS HOENACKER / MAXPPP

droits

Comité social et économique (2/3) Santé et sécurité dans l'entreprise

EXPERTISE

Art. L. 2315-78. Le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert.

Art. L. 2315-79. Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

Financement

Art. L. 2315-80. Lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge : 1° Par l'employeur concernant les consultations prévues :

- sur la situation économique et financière de l'entreprise (L. 2315-88) ;
- sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (L. 2315-91) ;
- sur les licenciements collectifs pour motif économique (3° de L. 2315-92) ;
- en cas de risque grave (1° de L. 2315-96).

2° Par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, concernant la consultation prévue sur les orientations stratégiques de l'entreprise (L. 2315-87) et les consultations ponctuelles hors celles visées supra.

Art. L. 2315-81. Le comité social et économique peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

Choix de l'expert

Art. L. 2315-81-1. À compter de la désignation de l'expert par le comité social et économique, les membres du comité établissent un cahier des charges. L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise.

Droits et obligations de l'expert

Art. L. 2315-82. Les experts mentionnés ci-dessus ont libre accès dans l'entreprise pour les besoins de leur mission.

Art. L. 2315-83. L'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

Art. L. 2315-84. L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion.

Art. R. 2315-45. L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations

Dans chaque entreprise, lors des prochaines élections professionnelles, le comité social et économique (Cse) va être mis en place. Un point concernant ses attributions et ses moyens, notamment en matière de recours à l'expertise, en particulier dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Michel CHAPUIS

complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours.

Art. R. 2315-46. L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise dans un délai de dix jours à compter de sa désignation.

Délais de l'expertise

Art. R. 2315-47. L'expert remet son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration des délais de consultation du comité social et économique.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, lorsque le comité recourt à une expertise en dehors des cas prévus au premier et au second alinéas du présent article, l'expert remet son rapport dans un délai de deux mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois, par accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel.

Art. R. 2315-48. Lorsque l'expertise, porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise unique.

L'expert désigné par le comité social et économique peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise.

L'expert désigné vérifie alors que ces derniers disposent des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission

Bibliographie

Michel Miné, *Le Grand Livre du droit du travail en pratique*, Eyrolles, février 2018, 29^e édition.

d'expertise ou, le cas échéant, de l'habilitation.

Habilitation des experts en qualité du travail et de l'emploi

Art. R. 2315-51. L'habilitation de l'expert auquel le comité social et économique peut faire appel, est une certification justifiant de ses compétences. Cette certification est délivrée par un organisme certificateur accrédité par le comité français d'accréditation ou par tout autre organisme d'accréditation.

Art. R. 2315-52. Un arrêté du ministre du travail détermine :

1° Les modalités et conditions d'accréditation des organismes ;

2° Les modalités et conditions de certification des experts en tenant compte, notamment, de ses compétences techniques et du domaine d'expertise dans lequel il intervient.

Contestations

Art. L. 2315-86. Sauf dans le cas d'un licenciement économique avec PSE (L. 1233-35-1), l'employeur saisit le juge judiciaire dans un délai courant à partir de :

1° La délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;

2° La désignation de l'expert par le comité social et économique s'il entend contester le choix de l'expert ;

3° La notification à l'employeur du cahier des charges et des informations (prévues à l'article L. 2315-81-1 ci-dessus) s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;

4° La notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût.

Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais dans lesquels il est consulté, jusqu'à la notification du jugement.

Art. R. 2315-49. Pour chacun des cas de recours prévus, l'employeur saisit le juge dans un délai de dix jours.

Art. R. 2315-50. Les contestations de l'employeur relèvent de la compétence du président du tribunal de grande instance. Le délai du pourvoi en cassation formé à l'encontre du jugement est de dix jours à compter de sa notification. ◀

À suivre

Congés de maladie et jour de carence

Le fonctionnaire, titulaire ou stagiaire, en position d'activité a droit, s'il est atteint d'une maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, à un congé de maladie communément dénommé « congé de maladie ordinaire » (Cmo). Il a droit à un ou plusieurs congés de maladie ordinaire, dans la limite d'un an au cours des 12 derniers mois. Ces 12 mois consécutifs doivent s'entendre comme les 12 mois précédant immédiatement la date à laquelle la situation de l'agent est appréciée, sans qu'il y ait lieu de la prolonger pour tenir compte des périodes, comprises dans ces 12 mois, pendant lesquelles l'agent s'est trouvé dans une position excluant qu'il effectue son service et qu'il perçoive une rémunération¹.

La réglementation ne fixe pas de durée minimale pour le congé de maladie ordinaire. Par exemple, une circulaire du 13 mars 2006² relative à la protection sociale (1^{re} partie, point 9.2) indique que les absences d'un fonctionnaire qui suit un traitement médical périodique (elle cite l'hémodialyse à titre d'exemple) peuvent notamment être décomptées, au besoin par demi-journées, sur ses droits à congé de maladie ordinaire.

La procédure d'octroi du Cmo

La décision d'octroi d'un congé de maladie appartient à l'employeur ou à son représentant (le chef de service par exemple). Pour être placé en Cmo, l'agent doit adresser à celui-ci, au plus tard dans un délai de quarante-huit heures, un certificat médical indiquant la durée probable de l'incapacité de travail, établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme. La non-transmission de l'avis d'arrêt de

Depuis le 1^{er} janvier, hormis dans certaines circonstances, les agents publics civils et les militaires ne touchent un revenu de remplacement qu'à compter du deuxième jour de congé maladie. Qui peut octroyer un congé de maladie ordinaire? Dans quelles circonstances peut-il être prolongé? Comment doit se dérouler le contrôle médical ?

Edoardo MARQUÈS

travail dans ce délai peut donner lieu à sanction.

Les conséquences d'une transmission hors délai sont les suivantes :

➔ à la première transmission hors délai, l'employeur informe par courrier l'agent du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de réitération d'un envoi tardif dans les deux années suivant la date d'établissement du premier arrêt de travail considéré.

➔ en cas de récurrence dans ce délai de deux ans, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale est réduit de moitié, sauf si l'intéressé justifie d'une hospitalisation ou, dans les huit jours suivant l'établissement de l'arrêt, de son impossibilité d'envoyer celui-ci dans les délais.

La réduction est appliquée sur le traitement indiciaire brut ainsi que sur les primes et indemnités perçues à l'exception de remboursements de frais et de certaines primes (par exemple : la part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir).

Les cas de prolongation du Cmo

La prolongation du congé s'effectue selon les mêmes modalités, avec la simple exigence de production d'un certificat médical, tant que l'agent n'atteint pas six mois consécutifs de Cmo.

Lorsque le fonctionnaire est toujours inapte à reprendre son service après six mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, une procédure spécifique doit être suivie : le comité médical doit en effet être saisi pour avis de toute demande de prolongation du Cmo.

1. Conseil d'État, 8 février 1995, requêtes n° 114987, 133063 et 133608 ;

2. Circulaire ministérielle du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service.

3. Conseil d'État, 27 mars 1987, requête n° 53191.

4. Cour administrative d'appel de Bordeaux, 17 mai 2005, requête n° 02BX01183.

La possibilité du placement d'office en Cmo par l'administration

Le Conseil d'Etat a reconnu à l'administration la possibilité de provoquer un examen médical du fonctionnaire par un médecin assermenté, de saisir le comité médical compétent, puis de placer d'office l'intéressé, au vu de ces avis médicaux, en Cmo³.

Le constat d'une maladie mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et nécessitant son placement en Cmo peut ainsi être effectué, sans demande de l'agent, par un médecin agréé. Cependant, si l'intéressé conteste ces conclusions médicales et se présente à son service afin d'exercer ses fonctions, l'administration doit saisir le comité médical et, en attendant son avis, accueillir l'agent dans le service⁴.

Le contrôle médical du fonctionnaire en Cmo

Durant le Cmo, l'administration peut, à tout moment, faire procéder à la contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé. Dès lors, le fonctionnaire doit s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération. En cas de contestation des conclusions du médecin agréé, le comité médical peut être saisi soit par l'employeur, soit par l'agent lui-même.

Par ailleurs, le fonctionnaire qui se soustrait au contrôle médical ou refuse de se soumettre aux suites données par l'administration peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire, d'une interruption de rémunération ou, dans les cas extrêmes, d'une procédure de radiation des cadres.

La rémunération du fonctionnaire durant le Cmo

Les statuts de chaque fonction publique prévoient le fonctionnaire conserve son plein traitement pendant trois mois de Cmo, puis le demi-traitement durant les neuf mois suivants. En outre, celui-ci conserve la totalité du supplément familial de traitement (Sft) et de l'indemnité de résidence durant tout le congé. Par ailleurs il bénéficie du maintien de la nouvelle bonification indiciaire (Nbi) dans les mêmes proportions que le traitement : elle est ainsi versée intégralement pendant les trois premiers mois, puis réduite de moitié dans les neuf mois suivants. S'agissant du régime indemnitaire,

les règles sont fixées soit par décrets et arrêtés (dans les fonctions publiques d'État et hospitalière) et précisées par délibération, au niveau de la collectivité ou de l'établissement local (s'agissant de la fonction publique territoriale).

L'instauration du « délai de carence » dans la fonction publique depuis le 1^{er} janvier 2018

L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 portant loi de finances pour 2018 prévoit que « *les agents publics civils et les militaires en congé de maladie [...] ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération, ou du versement de prestations en espèces par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé* ».

Le même prévoit, toutefois, que ce « délai de carence » ne s'applique pas :

- lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues aux articles L. 27 et L. 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite (incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes et qui n'a pu être reclassé) ;
- lorsque la période de reprise de travail entre deux congés de maladie n'a pas excédé 48 heures, si le congé est accordé au titre de la même cause ;
- aux autres congés qui ne sont pas des Cmo (congés pour invalidité temporaire imputable au service ; accident de service ou du travail ; maladie professionnelle ; congés de longue maladie, de grave maladie et de longue durée).

En outre, lorsque l'arrêt de travail est en rapport avec une affection de longue durée (Ald) – au sens de l'article L. 341 du Code de la Sécurité sociale –, le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois par période de 3 ans débutant dès le premier arrêt au titre de cette Ald.

La retenue au titre du jour de carence s'effectue sur le traitement brut, la Nbi, l'indemnité de résidence et les primes, sauf le Sft, à raison de 1/30^e. En conséquence, aucune cotisation patronale ou ouvrière n'est prélevée sur les éléments de paie qui font l'objet d'un non-versement. Lorsque le fonctionnaire relevant du régime spécial passe à demi-traitement durant un Cmo, il a droit, si la rémuné-

ration statutaire qui lui est maintenue est moins avantageuse que les indemnités journalières de maladie qu'offre à situation équivalente le régime général, à une « indemnité différentielle » ou à une « indemnité de coordination ».

Les modalités de reprise à l'issue d'un Cmo

Dès lors que le fonctionnaire est physiquement apte à l'issue d'une période de Cmo, il est autorisé à reprendre ses fonctions. En effet l'emploi qu'il occupe ne peut être considéré comme vacant. Cependant, la reprise de ses fonctions peut s'effectuer, en raison de son état de santé, dans le cadre d'un reclassement dans un autre emploi, un autre grade ou un autre cadre d'emplois.

Si le fonctionnaire refuse, sans motif valable lié à son état de santé, l'emploi qui lui est assigné à l'expiration de son congé, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Par ailleurs, à l'issue d'un Cmo, un fonctionnaire peut être autorisé à reprendre ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique. Cette autorisation est accordée pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour la même affection. Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement.

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire a bénéficié de 12 mois consécutifs de Cmo, il ne peut, à l'expiration de la dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical.

En cas d'avis défavorable du comité médical à la reprise, le fonctionnaire est soit :

- placé en disponibilité ;
- reclassé dans un autre emploi ;
- ou, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, mis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme.

Par ailleurs, il peut être placé, s'il remplit les conditions exigées, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée. ◀

PARIS/EXPOSITION

LES NOUVEAUX TERRITOIRES D'ART CHEZ VICTOR HUGO



August Klett (Klotz), III^e feuille : « La république des coqs dans le soleil a donné dîner et danse sans déguisement », crayon, aquarelle, craie sur papier.

La Maison de Victor Hugo, sous l'intitulé « La folie en tête », propose une exposition consacrée aux « racines de l'art brut ». Le vieux maître connu de près la folie en ses variantes. Son frère Eugène et sa fille Adèle furent internés. Du destin d'Adèle, François Truffaut tira un film mémorable. Près de 200 œuvres sont montrées, issues de quatre grandes collections européennes constituées par des psychiatres progressistes, soucieux de révéler en leurs patients inventifs des artistes avant que des fous. Entre les Lumières et le romantisme, s'impose une autre vision de la maladie mentale. Les œuvres des internés retiennent l'attention des aliénistes. Leurs soucis de diagnostic et d'étude approfondie s'ouvriront progressivement sur la conscience de se trouver devant un art véritable aux frontières nouvelles. Il s'agit ici du docteur écossais William A.F. Browne (1805-1885), du docteur Auguste Marie (1865-1934), qui fut en poste à Villejuif, du docteur Morgenthaler qui, de 1913 à 1920, dirigea à Berne l'asile de la Waldau où furent pensionnaires l'écrivain Robert Walser et Alfred Wölfli, figure tutélaire de l'art brut, selon la fameuse dénomination de Jean Dubuffet. Il y a aussi des œuvres de la célèbre collection entamée dès la fin du XIX^e siècle à l'université de Heidelberg, qui permit à Hans Prinzhorn (1886-1933) de publier en 1922 une étude magistrale, *Expressions de la folie*. Elle eut une grande influence dans l'avant-garde et, à rebours, les nazis y puisèrent pour leur exposition d'« art dégénéré » en 1937.

Antoine SARRAZIN

• « LA FOLIE EN TÊTE », JUSQU'AU 18 MARS À LA MAISON DE VICTOR HUGO, 6, PLACE DES VOSGES, PARIS 4^e. CATALOGUE : 29,90 EUROS. WWW.MAISONSVICTORHUGO.PARIS.FR.

BOUCHES-DU-RHÔNE/ ARTS DU CIRQUE CELA SE PASSE ENTRE DEUX BIENNALES

Après le succès considérable remporté en 2017 par la Biennale internationale des arts du cirque, les promoteurs de cette manifestation, Raquel Rache de Andrade et Guy Carrara ont décidé qu'il aurait lieu ces temps-ci l'Entre-deux-biennales, « parce que deux ans c'est long, et que nous voulons proposer une belle programmation circassienne et retrouver les publics de la Biennale ». Ils ajoutent qu'il y va d'une « édition amoureuse ». Organisée par le cirque Archaos, l'Entre-deux-biennales est en partenariat avec les Élançées (Istres), le Merlan (Marseille 14^e), la Gare Franche, le Théâtre du Centaure (Marseille 9^e) et la Criée (Marseille 7^e), l'espace Nova (Velaux), le Bois de l'Aune (Aix-en-Provence) et la Ville de Vitrolles. Quelque dix spectacles de haut vol sont au programme, ainsi que diverses animations, tels un stage de cirque pour les enfants, un atelier costumes et un autre sur les jeux de cirque.

• JUSQU'AU 17 MARS, WWW.BIENNALE-CIRQUE.COM

SORTIES FILMS

Pentagon Papers

STEVEN SPIELBERG (États-Unis)
Voilà un remarquable thriller politique qui se passe en 1971. Le *Washington Post* va-t-il continuer de publier un rapport secret explosif sur la guerre du Vietnam au moment même où Nixon, pour le même motif, vient de menacer de prison les dirigeants du *New York Times*? Meryl Streep, dans le rôle de Katharine Graham, patronne du *Washington Post*, est une fois de plus souveraine.

Fortunata

SERGIO CASTELLITTO (Italie)
Remarquée dans la sélection « Un certain regard » lors du dernier festival de Cannes, cette comédie sociale qui renoue sensiblement avec le meilleur du cinéma italien d'avant-hier, a pour héroïne une coiffeuse à domicile divorcée (Jasmine Trinca) aux prises avec une vie qui va trop vite.

The Greatest Showman

MICHAEL JACKMAN (États-Unis)
C'est une comédie musicale comme on sait les faire à Hollywood, autour de l'existence fabuleuse de Phineas Taylor Barnum qui, au XIX^e siècle, voyait tout en grand dans l'univers du spectacle et qui était laid, tandis que Hugh Jackman, qui joue son rôle, est plutôt beau gosse.

LYON/EXPOSITION L'EMPEREUR CLAUDE N'EST PLUS CE QU'ON EN DISAIT

L'empereur Claude, né à Lugdunum (actuel Lyon) n'avait pas la cote chez les historiens classiques. Frère de Tibère, proclamé souverain à la mort de son neveu Caligula alors qu'il se cachait de peur d'être massacré, il adopta Néron à l'instigation de sa seconde épouse, Agrippine (la première avait été Messaline !) au détriment de son fils Britannicus... Pour Tacite et Suétone, entre autres, c'était un grotesque, un cocu ridicule et gâteux (il monta sur le trône à 50 ans), un idiot congénital (il était bègue et épileptique). Depuis peu, on s'attache, à l'inverse, à dépeindre un souverain cultivé, expert en civilisation étrusque, qui consolida les frontières de l'empire et conquit la Bretagne méridionale. Une centaine d'œuvres retracent l'histoire de la vie de ce Lyonnais avant la lettre.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 4 MARS AU MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE LYON, 20, PLACE DES TERREAUX, LYON 1^{er}, WWW.MBA-LYON.FR

Claude, (40-44 ap. J.C.).
Paris, musée
du Louvre.



PEGGY MAERZ

Alexander Schubert.

PARIS/ÉLECTRONIQUE UNE PARTITION VIRTUOSE

Le jeune compositeur allemand Alexander Schubert a conçu, dans l'esprit d'un vidéoclip, un système numérique qui organise et éclaire les mouvements arrêtés des solistes de l'Ensemble intercontemporain. Dans une partition virtuose de gestes et de lumières, il transfère les stéréotypes du monde digital dans les corps des musiciens. Dans le cadre des Ateliers du Forum Ircam, une de ses œuvres, *Chronostasis*, sera donnée le 7 mars, Franck Vigroux pour la musique collaborant avec Antoine Schmitt à la vidéo générative.

• CENTRE POMPIDOU, GRANDE SALLE NIVEAU - 1, PLACE GEORGES-POMPIDOU, PARIS 4^e. WWW.IRCAM.FR

STRASBOURG/MARIONNETTES GIBOULÉES EN PERSPECTIVE

Organisées à l'initiative du marionnettiste Renaud Herbin, directeur du Théâtre jeune public/centre dramatique national d'Alsace à Strasbourg, les Giboulées, titre ô combien poétique de la biennale internationale qui met en jeu l'espace, le corps, le texte, la marionnette, l'objet, la figure, le son, la matière et l'image, affichent la présence de 27 compagnies venues de 14 pays, qui donneront 73 représentations en 13 lieux de spectacle différents dans Strasbourg et sa région. Renaud Herbin dit : « *Marionnettes à fils ou numériques, matières en mouvement, jeux d'ombres et de reflets, mannequins, robots et imprimantes 3D... autant de façons de solliciter autrement nos imaginaires sur scène.* »

• DU 16 AU 24 MARS, 1 RUE DU PONT-SAINT-MARTIN, STRASBOURG.
WWW.TJP-STRASBOURG.COM

SAINT-ARNOULT/CONFÉRENCE ELSA TRIOLET AUJOURD'HUI

Aux Presses universitaires de Reims, sous le titre *Elsa Triolet aujourd'hui : à l'écoute du radar poésie*, viennent de paraître les actes d'un important colloque consacré à celle qui obtint le prix Goncourt en 1944 pour son roman *Le premier accroc coûte deux cents francs*. Le samedi 10 mars à 15 heures, à la Maison Elsa-Triolet-Aragon, aura lieu une conférence-débat qui devrait permettre de croiser des regards nouveaux sur l'œuvre d'Elsa Triolet. Seront présents huit spécialistes universitaires français et étrangers, ainsi que Danièle Gibrat, l'artiste plasticienne qui a réalisé la couverture de l'ouvrage.

• MOULIN DE VILLENEUVE, RUE DE LA VILLENEUVE, SAINT-ARNOULT-EN-YVELINES (78), ENTRÉE LIBRE SUR RÉSERVATION, WWW.MAISON-TRIOLET-ARAGON.COM

PARIS/RÉTROSPECTIVE

CÉSAR, SES FERS SOUDÉS SES COMPRESSIONS, SES EXPANSIONS ET LE POUCE

AVEC QUELQUE 130 PIÈCES DE LA MAIN DE L'ARTISTE, MORT IL Y A TOUT JUSTE VINGT ANS, LE CENTRE POMPIDOU MET LES PETITS PLATS DANS LES GRANDS POUR HONORER À SA JUSTE MESURE CELUI QUI DISAIT : « CE QUE JE FAIS M'APPREND CE QUE JE CHERCHE. »

Bernard Blistène, directeur du Musée national d'art moderne et commissaire de la manifestation intitulée tout simplement « César » a choisi de l'installer en majesté dans la plus vaste galerie du 6^e étage du Centre Pompidou. On est saisi, dès l'entrée, par la multiplicité des formes sculptées – dans tant de matériaux divers – découpant leur silhouette sur le ciel de Paris offert par d'immenses baies vitrées. De fait, l'exposition est conçue comme une apothéose, qui signifiait à Rome la divinisation d'un empereur. Avec César, c'est logique. Blague à part, le recul du temps et le caractère quasi exhaustif de ce qui est montré, enfin loin des polémiques suscitées par ce que d'autres jugeaient de son vivant comme une sorte de versatilité un peu vaine, permet d'apprécier l'inventeur qu'il fut, tout à la fois classique, moderne et doté d'une imagination matérielle qu'on pourrait dire tactile, laquelle, à l'instar de Picasso, qui le reconnut et que lui-même révèrait, semble faire passer la main avant le cerveau. Illusion, certes, produite par le savoir-faire proprement ouvrier dont témoigne chaque étape de l'œuvre entier de celui qui commença par souder des morceaux de fer récoltés ici et là, car il ne pouvait se payer le bronze ou le marbre. Les premières images qu'on a de lui sont donc celles d'un petit Vulcain au masque de soudeur en train de faire des étincelles.

Pouce (1965), bronze, 185 × 83 × 102 cm, musée d'art contemporain, Marseille.

« César », jusqu'au 26 mars au Centre Pompidou, galerie 1, niveau 6.

Plus tard, après qu'il eut découvert chez un ferrailleur de Gennevilliers une presse hydraulique géante importée des États-Unis et capable d'avaler une automobile entière, il en vint à ses « compressions », qui firent scandale et sont désormais, de quelque point de vue qu'on les considère, d'authentiques icônes contemporaines qui ont pu faire école. Il n'est que de citer le trophée de l'Académie du cinéma, sous la forme d'une petite « compression » de 29 centimètres de hauteur, pesant 3,2 kilos, décerné pour la première fois en mars 1976 lors de la « Nuit des César ».

La mousse se fige et se solidifie

Il y eut encore ses « expansions », prenant la suite de ses moulages d'empreintes corporelles. Il avait découvert un nouveau matériau, la mousse de polyuréthane, mélange de résines de polyester et d'isocyanates, auquel on ajoute du fréon, un élément accélérateur qui produit une mousse dont le volume augmente dans des proportions considérables. César voyait là « *le langage organique de la matière, les possibilités de la matière... Ce qui compte c'est la beauté de la matière, et toutes les matières sont précieuses quand je leur parle : le pneu, l'or, le papier, la tôle...* »

La mousse, il la verse plus ou moins vite, en contrôle la direction, intervient sur la forme et peut la varier à l'infini. Dès qu'est achevée la réaction de la matière, la mousse se fige et se solidifie en fonction du dosage. En 1967, les premières « expansions » réalisées en public donnent lieu à de véritables *happenings*, lorsque les spectateurs demandent à César de





Tout à la fois classique, moderne et doté d'une imagination matérielle qu'on pourrait dire tactile, à l'instar de Picasso.

Blu Francia 490 (1998). Compression d'automobile, tôle peinte, 170 × 84 × 80 cm. Collection particulière.

© SBI / ADAGP, PARIS 2017 / ASP ALEX SOTO PHOTO

les découper en morceaux qu'il doit signer. Deux ans durant, il réitérera ce type d'intervention à travers le monde. Plus tard, il met au point une technique de durcissement de la surface de l'expansion, non loin de celle utilisée pour les carrosseries automobiles, ce qui confère le statut de sculpture pérenne à ce qui n'était qu'un geste éphémère. La surface stratifiée, poncée, laquée, recouverte de laine de verre, subit un ultime ponçage qui tend et affine les volumes, jusqu'à ce que l'œuvre, sous l'effet de la superposition de couches successives de laques de couleurs nacrées et de vernis translucides, apparaisse auréolée d'une lumière qu'on dirait issue de l'intérieur.

César avait vu un pantographe dans l'atelier d'un jeune artiste. Cet instrument, formé de tiges articulées, permet de réaliser des agrandissements et des réductions en utilisant les possibilités de l'homothétie, laquelle constitue la propriété de deux figures, dont chaque point de l'un correspond à un point de

l'autre sur des droites menées à partir d'un point fixe. Le pantographe lui permit d'agrandir ses sculptures.

Il fait donc réaliser l'empreinte de son pouce et, expérimentant les nouvelles matières que sont les résines synthétiques, il l'agrandit à 45 centimètres de hauteur dans une résine orange. Le moulage de ce pouce, dûment exhaussé, devient une œuvre en soi. Ne peut-on y voir, dans son érection fatale, une manière de doigt d'honneur adressé au ciel? J'extrapole. ...

Ginette (1958), fer soudé, 67 × 37 × 37 cm, collection particulière.



© SBI / ADAGP, PARIS 2017

... Quoi qu'il en soit, *Le Pouce* est sans conteste l'« empreinte » la plus emblématique de César, qu'il déclina constamment en différentes tailles – sur le parvis de la Défense, il en est un de douze mètres de haut! – et matières: bronze, plastique, nickel, marbre. Il y eut même de l'or, et du sucre! En 1966, suivant le même principe, il avait moulé le sein de Victoria von Krupp, danseuse du Crazy Horse Saloon. Cette forme, souvent rendue géante en résine, peut être accrochée au mur ou posée au sol.

Une manière de doigt d'honneur adressé au ciel?

Chercheur impénitent, César en vint aussi à des « Enveloppages », qui sont constitués de feuilles de Plexiglas où sont insérés des objets (machine à écrire, paire de souliers, moulin à café, ventilateur, téléphone...), tous gibiers de brocante devenus reliquaires d'un quotidien enfoui.

Une visite attentive, au cours de laquelle on prend vraiment le temps de regarder, suscite à la fin une sorte de griserie, tant est large l'éventail de l'inspiration concrète du fils d'Omer et Leila Baldaccini, d'origine italienne, né en 1921 et grandi dans le quartier de la Belle-de-Mai à Marseille. César ne perdit jamais son accent marseillais à couper au couteau, dont la faconde faisait merveille dans les soirées mondaines qu'il ne dédaignait pas. Tout en exerçant de petits boulots, il suit les cours de dessin et de gravure en médaille à l'École des beaux-arts de sa ville natale, avant d'être admis à celle de Paris, où il rencontre Alberto Giacometti et Brancusi. Ses premiers travaux portent sur le plâtre, le fer, le plomb, le fil de fer. Grâce à une bourse du ministère des Affaires étrangères, il séjourne à Rome un mois durant et visite Pompéi. Une rencontre importante a lieu avec Germaine Richier. Comme Giacometti, elle eut une influence sur le jeune César. C'est visible dès l'entrée, face à *Ginette*

Expansion n°1, 1969. Expansion de polyester armé de fibre de verre et laqué, 220 x 150 x 40 cm. Collection particulière, Courtesy Galerie Georges-Philippe & Nathalie Vallois, Paris.

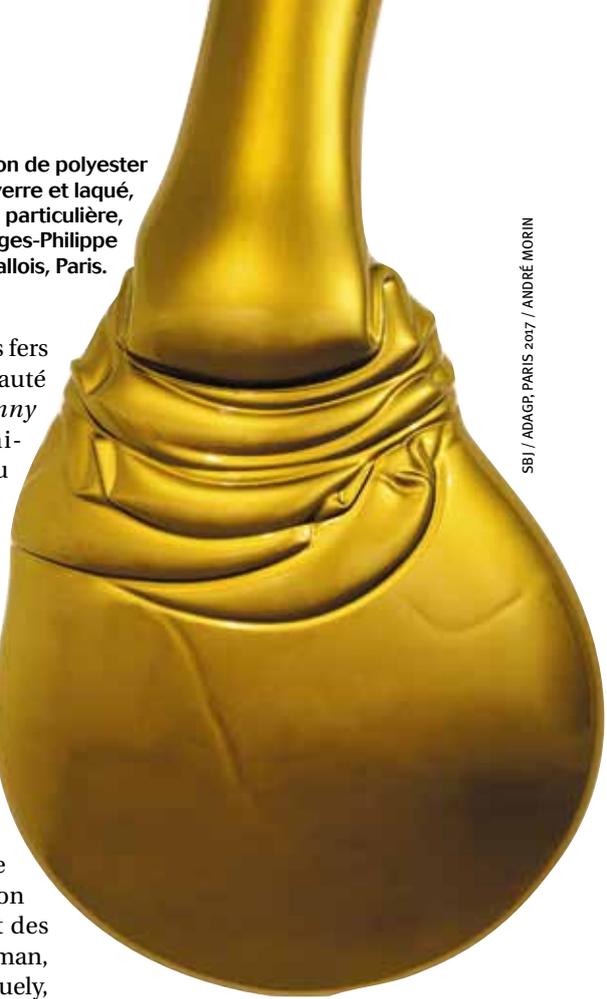
(1958, fer soudé, 67 x 37 x 37 cm). Les fers et bronzes soudés sont de toute beauté rugueuse. Voyez encore *Fanny Fanny* (1990, 200 x 120 x 260 cm), formidable volatile en patins à roulettes ou l'*Hommage à Nicolas de Staël* (1958, 51 x 28 x 16 cm) et l'*Esturgeon* (1954, 81 x 340 x 58 cm) qui plut énormément à Picasso, lequel fascinait tant César que ce dernier l'envisagea comme *Le Centaure* qui trône depuis 1988 place Michel-Debré à Paris, constitué d'un autoportrait à double face, le visage du dessus, celui de Picasso, se rabattant comme un masque de soudeur sur celui de César.

Dans les années 1970, le critique d'art Pierre Restany incorpora de bon cœur César dans le mouvement dit des « nouveaux réalistes » aux côtés d'Arman, Yves Klein, Martial Raysse, Jean Tinguely, Daniel Spoerri, etc. Peu soucieux de théorie mais bon camarade, César déclarait volontiers voir avant tout dans les « nouveaux réalistes » un clan de « collègues » du Sud. Homme essentiellement du faire, il se défiait de tout encombrement intel-

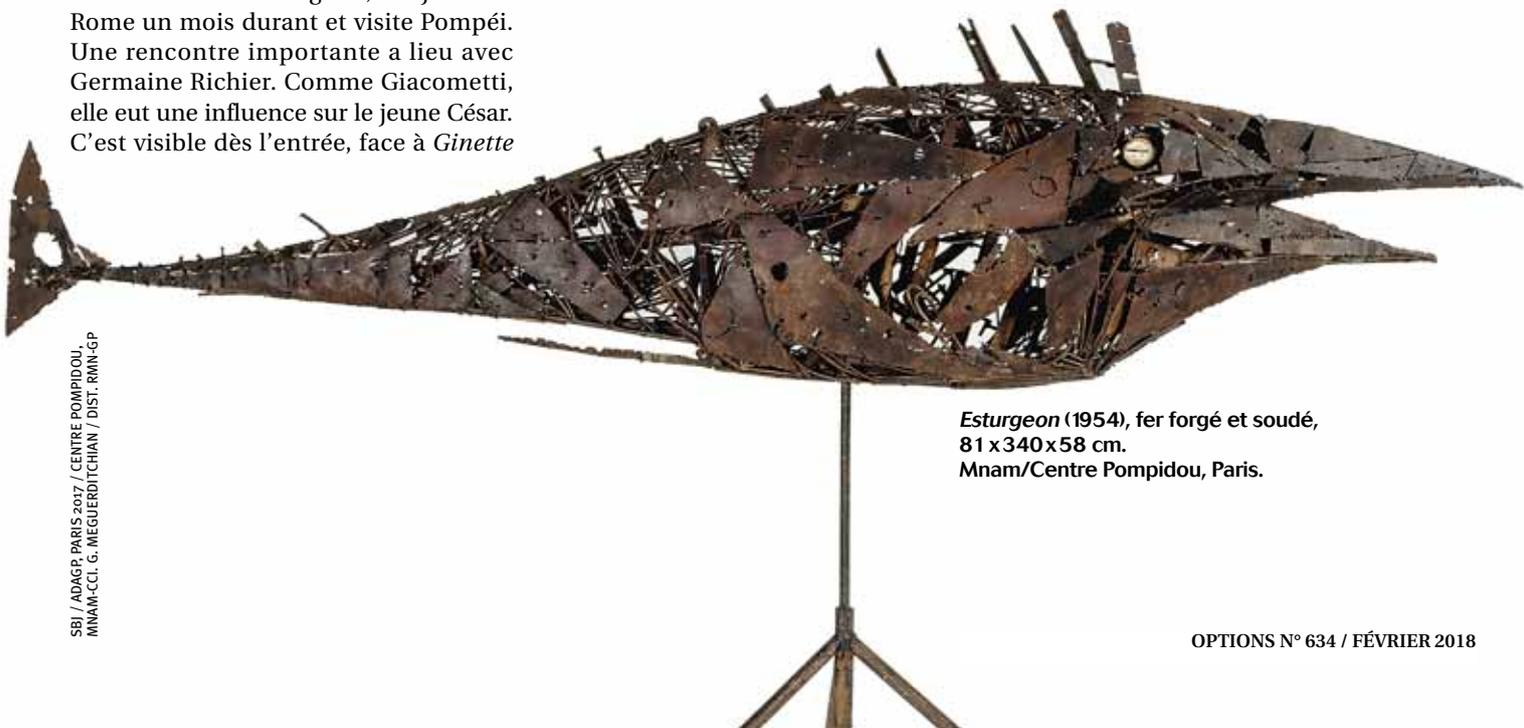
« Ce qui compte c'est la beauté de la matière, et toutes les matières sont précieuses quand je leur parle : le pneu, l'or, le papier, la tôle... »

lectuel au sujet de son art. En juillet 1969, à la télévision, on lui demande s'il s'intéresse « à la société, aux théories, tout ça... ». Il répond : « La société m'intéresse, mais les théories ne m'intéressent pas. Je ne suis pas un théoricien. Vous savez, pour travailler, il ne faut pas trop penser. Parce que si on pense trop, on ne fait plus rien. Pour travailler, il faut avoir un certain degré de bêtise. Parce qu'être trop intelligent peut vous empêcher aussi de travailler, non ? Enfin j'imagine. Heureusement pour moi, je ne suis pas tellement intelligent. Comme ça, je peux consacrer des heures à faire un certain travail sans réfléchir. »

Jean-Pierre LÉONARDINI



SBI / ADAGP, PARIS 2017 / ANDRÉ MORIN



Esturgeon (1954), fer forgé et soudé, 81 x 340 x 58 cm. Mnam/Centre Pompidou, Paris.

SBI / ADAGP, PARIS 2017 / CENTRE POMPIDOU, MNAM-CCI, G. MEGUERTCHIAN / DIST. RMN-GP

CHOSTAKOVITCH

Symphonies en lutte majeure

Un jour porté aux nues, le lendemain discrédité, puis réhabilité, black-listé... Le statut de compositeur dans l'Urss de Staline n'était pas de tout repos. Dimitri Chostakovitch en fit l'amère expérience tout au long de sa carrière. Si son concerto pour piano, en 1933, fut salué, les premières représentations de son opéra *Lady Macbeth du district de Mtsensk* lui attirèrent les foudres du pouvoir. Sa sixième symphonie, en 1939, censée exprimer « par la musique l'image immortelle de Lénine » aurait pu redorer son blason, mais l'accueil fut frisquet. D'une tonalité plus légère et insouciant, elle étonne à certains moments par son caractère joyeux. Sans toutefois réussir à cacher des accents tourmentés qui aboutiront à l'écriture, en 1960, de ce qui constitue peut-être son chef-d'œuvre absolu, le *Quatuor à cordes n°8*. Dédié à toutes les victimes de la guerre et du nazisme, ce quatuor prend encore plus de sens avec son entrée en « ré-mi bémol-do-si », D-S-C-H en notation anglaise, soit les initiales de Dimitri Chostakovitch. On y entend des références explicites à *Lady Macbeth*, mais aussi à la liturgie orthodoxe et à la musique yiddish, comme en souvenir d'autres martyrs du stalinisme. Transcrite sous la forme d'une symphonie de chambre en 1967, l'œuvre n'en reste pas moins forte au plan émotionnel. Grâce soit rendue à Paavo Järvi, fils de Neeme et ex-directeur de l'Orchestre de Paris, pour avoir su insuffler une telle puissance d'évocation à l'Estonian Festival Orchestra, traduire ce climat de Guerre froide où la beauté le dispute à la violence (formidable et glaçant *allegro molto*), l'ironie au désespoir. Un très grand disque.

• ESTONIAN FESTIVAL ORCHESTRA, PAAVO JÄRVI (DIR.), *CHOSTAKOVITCH. SYMPHONY N°6, OP.54, SINFONIETTA, OP. 110*, 1 CD ALPHA CLASSICS, 2018, 17,99 EUROS.

PROKOFIEV

Serge et les loups

Autre sortie incontournable, cette fois dans le répertoire du ballet, l'enregistrement de Stéphane Denève, avec le philharmonique de Bruxelles, de *Roméo et Juliette* et de *Cendrillon*, de Prokofiev. Sous sa baguette, les couleurs se font chatoyantes, l'énergie bouillonnante, presque primitive (à l'image du *Menuet de Roméo et Juliette*), l'élégance raffinée, et l'art consommé des intonations rappelle combien Prokofiev entretenait une relation houleuse avec le Kremlin. Revenu s'installer au pays en 1932 après une parenthèse de quatorze années entrecoupées d'allers-retours entre les États-Unis et l'Europe, Prokofiev composa les deux ballets en 1938 et en 1941. Comme Chostakovitch, il fut accusé de formalisme. D'un tempérament plus extraverti, il mania lui aussi l'ironie grinçante dans ses partitions, en réponse à ses détracteurs. Comment ne pas se réjouir des accents sarcastiques qui transparaissent de la *Mort de Tybalt*? Comment ne pas succomber à la vitalité de sa musique? Comment résister, tout court, à ce disque?

• BRUSSELS PHILHARMONIC, STÉPHANE DENÈVE (DIR.), *PROKOFIEV. ROMANTIC SUITES, ROMÉO ET JULIETTE, CENDRILLON*, 1 CD DEUTSCHE GRAMMOPHON, 2017, 15,86 EUROS.

Eaux-de-vie d'exception

Domaine de Bollenberg

Au cœur de la colline du Bollenberg, entre Rouffach et Guebwiller (Haut-Rhin), la famille Meyer vous invite à découvrir une belle gamme de vins d'Alsace à prix raisonnable, du simple sylvaner bio aux vendanges tardives de riesling, pinot gris et gewurztraminer. De vieux millésimes sont encore disponibles : Pinot gris vendanges tardives 1996 ou Sélection de grains nobles 2001.

Mais le domaine vaut aussi pour la qualité et la grande variété de ses eaux-de-vie... à consommer bien sûr avec modération!

Chacun pense bien entendu aux poires, framboises, mirabelles, au kirsch et au schnaps mais il faut être plus curieux et s'aventurer à la découverte d'arômes inconnus car les Alsaciens distillent tout : fruits, plantes ou racines, jusqu'aux essences les plus bizarres.

Voici un aperçu du catalogue de la maison Meyer : asperule odorante, aubépine sauvage, baie de houx, fleur de houblon, de molène, de sureau, sorbier des oiseaux... au total 50 variétés!

J'apprécie tout particulièrement l'alisier, petit arbre de la famille des sorbiers dont les fruits, de la taille d'un gros pois, de couleur rouge orangé, produisent après macération et distillation une des plus fines eaux-de-vie de fruit, dégageant des arômes d'amande fraîche rappelant la frangipane. Je vous garantis l'effet produit sur une glace à la pistache et au chocolat. Elle sera la bienvenue dans un subtil chassé-croisé de saveurs et remplira avec efficacité une vraie fonction digestive (42 euros la bouteille).

Georges SULIAC

68250 WESTHALTEN
HTTPS://BOLLENBERG.COM

NANTERRE

Du 6 au 18 mars, à Nanterre Amandiers (Centre dramatique national), sous le titre générique « Quitter la gravité », sera organisé un « temps fort autour de l'envol et de l'espace », avec des réalisations de Renaud Herbin, Pieter de Buysser, Bertrand Dezoteux, Begüm Erciyas, Philippe Quesne, Daniela Labbé Cabrera et Anne-Élodie Sorlin.
www.nanterre-amandiers.com

TARMAC

Du 6 mars au 13 avril, au Tarmac, 159, avenue Gambetta, Paris 20^e, ce sera le cycle « Traversées africaines », avec du théâtre, de la danse, des rencontres.
www.letarmac.fr

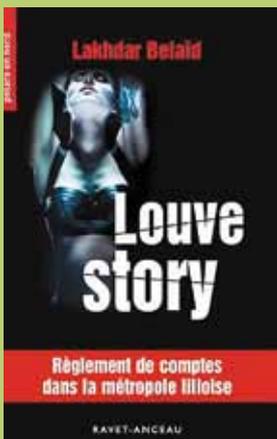
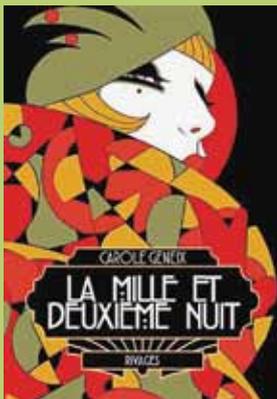
LUCERNAIRE

Jusqu'au 14 avril, au Lucernaire, 53 rue Notre-Dame-des-Champs, Paris 6^e, Xavier Gallais, Thomas Durand, Bérangère Gallot et Hervé Jouval jouent *Guérisseur*, une pièce de l'auteur dramatique irlandais Brian Friel mise en scène par Benoît Lavigne.
www.lucernaire.fr

BELLE ÉPOQUE

et tristes mœurs

UNE COMTESSE
RUSSE EST
ASSASSINÉE DANS
LE PARIS DE 1912,
JOLIMENT DÉPEINT
PAR CAROLE GENEIX.
LAKHDAR BELAÏD,
LUI, NOUS PLONGE,
CENT ANS PLUS
TARD, AU CŒUR
DU GRAND
BANDITISME LILLOIS.



Cette année, c'est le 50^e anniversaire de mai 1968, date du plus grand conflit social d'après-guerre en France. Pour le fêter dignement, les éditions du Caïman ont donné carte blanche à une cinquantaine d'auteurs et de dessinateurs. Ce livre à voix multiples, sorti fin janvier de l'imprimerie, n'était pas encore arrivé dans ma boîte aux lettres au moment de rédiger ma rubrique, mais je sais que de nombreux polardeux figurent au sommaire. Pour ma part, je n'y ai pas écrit une fiction, mais un témoignage, car en mai 1968 je fus aux premières loges. À cette époque, j'étais secrétaire général de la section Cgt d'Air France Orly-Nord, à la tête de 1 500 syndiqués pour 4 000 salariés, un chiffre qui, à la fin du conflit – trois semaines avec occupation – monta à 1 900 adhérents. Je vous en dirai davantage le mois prochain, après avoir eu l'ouvrage en main. À dire vrai, je n'ai guère d'inquiétude sur sa qualité, car cette très bonne maison avait sorti en 2016 un excellent recueil collectif pour le 80^e anniversaire de la création des Brigades internationales.

Et puisque nous sommes en plongée dans l'histoire, laissons-nous entraîner par *La mille et deuxième nuit*, un polar enlevé et décapant, écrit par Carole Geneix. L'action se situe à la veille de la Première Guerre mondiale, plus exactement à Paris, en 1912. Le Paris cosmopolite et endiablé de la mode. Le célèbre couturier Paul Poiret organise, rue Saint-Honoré, où il habite avec sa femme Denise, une soirée costumée avec pour thème les contes orientaux. Bien évidemment, les participants à ces réjouissances sont triés sur le volet. Parmi les invités figure la comtesse russe Svetlana Slavskaja. Elle est accompagnée par son jeune secrétaire, Dimitri Ostrov, un immigré juif. Au cours de la soirée, Dimitri tombe amoureux de la belle Oriane, une des muses du couturier avec laquelle il passe une nuit délicieuse. Mais le réveil est plutôt rude car Dimitri découvre la comtesse morte. Elle a été étranglée avec le collier à un million qu'elle arborait durant la soirée. Un cadavre bien encombrant et un collier de grande valeur introuvable, tels sont les mystères que doivent résoudre le commissaire Champlain et son adjoint Berthollet. Les soupçons se portent immédiatement sur Dimitri qui n'en peut mais. Bénéficiant d'une documentation sans faille, Carole Geneix a réalisé une reconstitution fidèle de la Belle Époque, où riches bourgeois et aristocrates

vivaient dans l'insouciance, spéculaient sans retenue et organisaient des fêtes somptueuses. Mais la jalousie était parfois au rendez-vous. À signaler la très belle couverture de ce roman fort réussi.

Lakhdar Belaïd est journaliste à *La Voix du Nord*. Plus précisément chroniqueur judiciaire. C'est dire que l'homme est sérieusement documenté sur toutes les transgressions appelées à être jugées dans sa région. On le connaissait pour ses deux opus à la Série noire, *Sérail Killer* et *Takfir Sentinelle*, dont les protagonistes étaient deux jeunes natifs de Roubaix : le journaliste Karim Khodja et le lieutenant de police Bensalem, alias « Rebeucop ». Le premier récit traitait de la condition des fils de harkis ; le second mettait en scène un petit groupe de Beurs qui, après s'être convertis à l'islam, partaient faire la guerre en Bosnie avant de revenir à Roubaix pour commettre des attentats. Un sujet identique était au centre d'un troisième roman, *World Trade Cimeterre*.

Publié dans la collection Polars en Nord à la fin de l'année 2017, *Louve Story* dissèque, en une vingtaine de chapitres, les activités du grand banditisme lillois. Ses activités orientées autour du trafic de drogue font que la ville de Lille est désormais devenue grossiste en drogue pour d'autres régions. Trafics et braquages entre bandes rivales semblent une spécialité de la région avec utilisation d'armes de guerre pour éliminer la concurrence. Le gros caïd du coin, Keller (surnommé « Keller the Killer »), va tout faire pour enrôler dans sa bande Mel, une jeune femme de 25 ans, appelée la Louve. Cette dernière a basé sa vie sur une devise simple : « Pour s'enrichir il suffit de se servir », et peu importent les cadavres laissés sur sa route lorsqu'elle va braquer les planques de bandes adverses, n'hésitant pas à se faire parfois passer pour une policière. Le récit, qui mêle avec doigté faits réels et pure fiction, éclaire le lecteur sur un monde secret, caché, sans pitié et qui fait froid dans le dos.

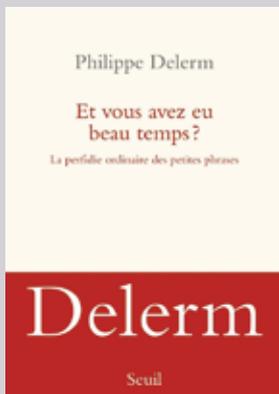
◀ Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

- 50 ANS APRÈS, DES NOUVELLES DE MAI 68, ÉDITIONS DU CAÏMAN, 2018, 360 PAGES, 15 EUROS
- CAROLE GENEIX, LA MILLE ET DEUXIÈME NUIT, RIVAGES, 2018, 304 PAGES, 19,90 EUROS.
- LAKHDAR BELAÏD, LOUVE STORY, RAVET-ANCEAU, 2017, 160 PAGES, 14 EUROS.

MUSARDISES

De Delerm à d'Ormesson



L'UN DÉMASQUE, AVEC UNE FINE IRONIE, NOS TRUISMES ET LIEUX COMMUNS. L'AUTRE, AVEC SON INTANGIBLE LÉGÈRETÉ, POURSUIT SA CONVERSATION SPIRITUELLE DANS UN OUVRAGE D'OUTRE-TOMBE.

La question peut paraître presque amicale: « Et vous avez eu beau temps? » Philippe Delerm y répond à sa manière pour retourner le propos: êtes-vous bien sûr que ce soit une question? N'est-ce pas plutôt une averse de perfidie, un grain de jalousie? *Et vous avez eu beau temps?*, suite de *Je vais passer pour un vieux con*, est donc le poème en prose de nos truismes. Philippe Delerm tient ce goût de Marcel Proust qui se délectait de la petite phrase de Céleste, sa gouvernante: « Mon temps n'est pas si précieux! Celui qui l'a fait ne nous l'a pas vendu! » dont il intégrera l'analyse et la fausse profondeur dans la *Recherche*. Sur ce modèle, Philippe Delerm traque nos expressions récurrentes, pétries de bon sens, roulées dans notre compassion quotidienne, mais qui, une fois recuites, révèlent, souvent à notre insu, notre perfidie, parfois notre mesquinerie, souvent notre nostalgie.

Du footballeur qui loue faussement « la force du collectif » pour expliquer sa réussite, alors qu'il est prêt à la trahir dès que son image est en jeu, aux tics de langage du cadre supérieur qui assène (« c'est juste insupportable! ») ou s'apitoie (« en même temps je peux comprendre »), Philippe Delerm, dans ce délicieux moment de lecture, se plonge dans notre inconscient collectif, démasque nos prétentions et dissèque nos dénégations, terrées derrière des expressions d'une banale ambiguïté. L'analyse du pontifiant « pour être tout à fait honnête avec toi » se termine par cette jolie formule de moraliste: « *L'honnêteté, une vertu qui semble d'évidence pour ceux qui la pratiquent, et fait jeter le voile de la méfiance sur ceux qui la revendiquent.* »

Jamais pédant, souvent ironique, Delerm fait rentrer la linguistique dans la littérature, la poésie dans nos cuisines, la sociologie dans des saynètes bien troussées qui s'amusent de nos prétentions et de nos fausses pudeurs. « Tu es content? »: une question si douce glissée à l'être aimé n'en est, en fait, pas une. C'est une façon subtile de demander à l'autre de faire attention au temps qui passe, de le mettre en garde contre lui-même: « *Prolonger indéfiniment l'attente, c'est se condamner à ne plus vivre que d'espérance, à l'infini* », conclut Delerm. Demander si l'autre est content, c'est faire une déclaration d'amour pleine de pudeur, de retenue, et d'effacement en somme. « Et vous avez aimé le dernier Delerm? – Oui pourquoi? Pas vous? – C'est pas pour dire mais, enfin, je dis ça, je

dis rien... » Allez, vous reprendrez bien une petite gorgée de stéréotypes?

À l'occasion de sa disparition, les œuvres de Jean d'Ormesson remplissent en ce mois de janvier les devantures des librairies, encadrant son dernier ouvrage *Et moi, je vis toujours*, sorte de pied de nez à la mort, où l'Histoire prend la parole. Les mots « must go on » comme on dit... En fait, Jean d'Ormesson a très tôt refusé le pari hugolien: être Chateaubriand ou rien. Lui, il a choisi, en devenant le zélé fidèle de Chateaubriand. Jean d'Ormesson savait qu'il serait un écrivain talentueux mais sans génie, et qu'il brillerait en se servant de ses illustres prédécesseurs. Cette humilité fut sa force, son brio. Il connut une véritable carrière littéraire: il en a gravi tous les échelons: le demi-échec, le succès, la gloire, l'Académie, les médias. Cet incontournable invité des plateaux de télévision où il régala le public de ses traits d'esprit et de sa culture, a fait de ce principe promotionnel un principe littéraire: il s'est livré pendant des années à l'exercice qu'il maîtrisait le mieux: l'art de la conversation, fourmillant d'anecdotes, de remarques spirituelles, de références culturelles, de digressions, de masques arrachés pour en laisser apparaître d'autres.

Toute sa vie, Jean d'Ormesson a livré ses réflexions sur la vie, l'amour, l'Histoire – la grande –, la petite – la sienne. Les ouvrages de Jean d'Ormesson ne se lisent pas; ils s'écoutent. La forme n'avait rien de révolutionnaire. Mais Jean d'Ormesson s'en moquait; il a finalement inventé un genre: le roman de conversation, ou la conversation romancée. Le « séduire vrai », pour parodier la formule d'Aragon, ce poète qu'il aimait tant. C'est ainsi qu'il brillait, dans l'art de la séduction. Il appréciait particulièrement l'épithète d'une tombe anonyme: « *Il naquit au XIX^e, il mourut au XX^e, il vécut au XVIII^e.* » Elle aurait pu être celle de Jean d'Ormesson s'il n'avait pas été un immortel qui, un jour cessa, de l'être. Par inadvertance. ▶

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- PHILIPPE DELERM, *ET VOUS AVEZ EU BEAU TEMPS?* SEUIL, 2018, 158 PAGES, 15 EUROS.
- JEAN D'ORMESSON, *ET MOI, JE VIS TOUJOURS*, GALLIMARD, 2018, 288 PAGES, 19 EUROS.

REFONDATION

Entreprise recherche, cause capital, définition justice sociale. Urgent.

LE GOUVERNEMENT ENTAME UN NOUVEAU GRAND CHANTIER EN FAVEUR DES ENTREPRISES, DIT PACTE, POUR « PLAN D'ACTION POUR LA CROISSANCE ET LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES ». CET OBJECTIF SOULÈVE, ENTRE AUTRES QUESTIONS, CELLE D'UNE NOUVELLE DÉFINITION DE L'ENTREPRISE. CHICHE !

Modernisation oblige. Au vu des déboires, désamours et scandales majeurs dont elle est l'actrice ces dernières décennies, l'entreprise ne pouvait échapper au passage au marbre d'une certaine modernisation. La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a donc décidé, en janvier, d'ouvrir un chantier visant à « *repenser la place de l'entreprise dans la société* ». L'idée est de placer capital et travail en situation de penser « en même temps » leurs rôles respectifs et supposés complémentaires au service de « l'intérêt général ». Au cœur de ce processus, on trouve la définition même de l'entreprise ou plus exactement de la « société ». Car si le monde politique célèbre les « entrepreneurs », celui du droit ne connaît que la société, constituée dans l'intérêt commun des associés. Autrement dit, une machine à bénéfices, et rien de plus.

1. « Inscire solennellement la responsabilité sociale dans la raison d'être de l'entreprise », *Le Monde*, 22 janvier 2018.

2. « La responsabilité sociale de l'entreprise est d'accroître son profit », *L'Opinion*, 17 décembre 2017.

3. « Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte) », à retrouver sur Economie.gouv.fr

4. Collectif réunissant associations et économistes, à retrouver sur Forumcitoyenpourlarse.org

Cette définition, qui date des débuts du XIX^e siècle, implique au moins deux idées. La première, c'est que le travail et les travailleurs ne font pas partie de l'entreprise, n'étant pas « associés ». La seconde, c'est que l'intérêt général est d'autant mieux défendu que chaque entreprise recherche son intérêt propre. Aussi faux l'un que l'autre, ces deux postulats sont aujourd'hui invivables, tant ils sont en décalage avec les exigences contemporaines de responsabilité sociale et écologique, avec les aspirations à vivre les décisions sur des modes autres que verticaux. Et de fait, depuis la Seconde Guerre mondiale, l'entreprise a connu des évolutions fortes, marquées par des compromis sociaux, soit sous la pression de rapports de force subis, soit face à des évolutions sociales massives et incontournables, comme par exemple celles qui relèvent de la mondialisation des marchés ou celles qui touchent à l'environnement. Peu ou prou, l'idée d'une « responsabilité sociale » de l'entreprise s'est imposée dans les décennies où, paradoxalement, la finance a littéralement pris les commandes du champ économique et entrepreneurial, où la maximisation du profit est largement devenue un but en soi via

la valeur actionnariale, sans pour autant passer par une quelconque obligation de production. Cette montée en puissance de l'intérêt des actionnaires, si elle a assuré leur bien-être, voire leur toute-puissance, les a aussi rendus visibles. Ajoutée aux conséquences désastreuses de leurs politiques économiques, elle a contribué à la contestation de leur management et de leur légitimité à décider au nom d'un collectif dont la réalité humaine, sociale, économique, les dépasse largement.

Au service de quels intérêts ?

D'où le besoin d'une définition renouvelée de ce fameux collectif. Mais dans quel sens, ou pour le dire plus clairement : au service de quels intérêts ? L'élargissement semble d'ores et déjà acquis dans les théories ayant cours. Celle des « parties prenantes » prend en compte une com-

JEAN-LUC FLEMAL / MAXPPP





munauté plus large que les actionnaires en intégrant salariés, fournisseurs et clients, et postule en quelque sorte que c'est leur coopération qui fait l'entreprise... et le profit. Cette vision élargie implique également la gestion de l'entreprise. Sans exclure les actionnaires, elle les affecte à une place et à un rôle par un jeu de contraintes dont la logique est largement externe à l'entreprise elle-même. Cette conception coopérative a gagné en vigueur et en légitimité à chaque fois qu'une crise financière – globale ou sous forme de « bulle » – a mis en lumière le caractère toxique de la primauté actionnariale sur l'intérêt général. Elle a contribué à imposer la notion de « responsabilité sociale des entreprises » et contribué au regain d'intérêt pour le secteur de l'économie sociale et solidaire, et plus singulièrement coopératif. Sans mettre à bas le pouvoir actionnarial, mais suffisamment

Les reformulations, structurées à partir de l'environnement, soulèvent les enjeux de la gouvernance, de la démocratie sociale, du rôle des acteurs. Elles renvoient objectivement à la problématique d'une « définanciarisation » de l'entreprise.

pour s'imposer comme norme à intégrer dans le Code civil. Le gouvernement en a donc pris acte, d'autant que certaines de ses composantes se montrent sensibles aux principes et valeurs de l'économie sociale et solidaire, et qu'une partie du patronat se montre lucide sur les aspects de braderie qui procèdent du capitalisme financier¹. Une partie seulement.

Le Medef n'en est pas. Il campe sur une position aussi simple que traditionnelle² selon laquelle « la responsabilité sociale de l'entreprise est d'accroître son profit ». Alors, redéfinir? Mauvaise idée, mauvais moment. Pire encore : ce serait « *mettre en difficulté l'ensemble des entreprises françaises, les rendre dépendantes face à des activistes environnementaux* ». Bref, cette métamorphose réduirait de fait la marge de manœuvre de l'entreprise vis-à-vis de la loi, la rendrait plus justiciable, l'inscrirait au cœur de conflits d'intérêts ...

... plus nombreux et plus complexes, du fait même de la multiplicité des acteurs. En un mot, donc, c'est non.

Un « non » martelé avec suffisamment de conviction pour avoir été entendu dans les cabinets ministériels. Le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire, s'est voulu rassurant en évoquant la perspective d'une réforme optionnelle, valable en quelque sorte pour les entreprises qui le souhaitent. Autant dire une réforme mort-née. C'est que les bons sentiments affichés côté cour par le gouvernement ne pèsent pas lourd au regard des efforts de séduction déployés en direction de la finance, comme en a témoigné le sommet de Versailles organisé par Emmanuel Macron à la veille de Davos. Et moins lourd encore au vu des orientations dont procèdent les ordonnances Travail. On touche là à la nature illusoire, et pour tout dire manipulatrice du fameux « en même temps » présidentiel.

Une société civile porteuse de définitions alternatives

Reste que le réel est d'une nature résistante. C'est ainsi que dans le cadre du projet de loi Pacte³, qui soulève la question de l'actualisation de la définition de l'entreprise dans le Code civil, le Forum citoyen pour la responsabilité sociale de l'entreprise⁴ propose d'enrichir cette définition en modifiant substantiellement deux articles. Primo, l'article 1832: «*La société est instituée par une ou plusieurs personnes qui conviennent d'affecter par un contrat des actifs sous forme d'apports en numéraire, en nature ou en biens immatériels en vue d'un projet d'entreprise commune à travers la poursuite d'une activité soutenable et responsable.*» Secundo, l'article 1833: «*Toute société doit avoir un objet licite et être gérée dans l'intérêt de ses associés, des parties prenantes qui participent à sa vie économique, et des acteurs de la société civile influencés, directement ou indirectement, par ses activités, dans le respect de l'intérêt général et de la préservation des biens communs, en tenant compte des conséquences économiques, sociales et environnementales de ses activités.*» De telles formulations, structurées à partir d'une préoccupation majeure, celle de l'environnement, soulèvent, par un effet d'enchaînement, les enjeux de la gouvernance, de la démocratie sociale, du rôle des acteurs. Elles renvoient objectivement à la problématique d'une « définanciarisation » de l'entreprise, en termes de pouvoir comme de finalité de l'entreprise. ◀

Louis SALLAY



JEAN-LUC FÉMAL / MAXPPP

Définanciariser l'entreprise

POUR QUE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE AIT UN SENS, L'UGICT SOULIGNE L'IMPORTANCE DE LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE FISCALE.

Pour l'Ugict, définanciariser l'entreprise¹, passe par une nouvelle définition juridique assise sur quatre piliers : reconnaître que la mission de l'entreprise est une mission de création collective, de production d'un bien ou d'un service utile à la société ; reconnaître en droit un statut au chef d'entreprise, distinct du simple mandataire désigné par les actionnaires ; reconnaître enfin que l'entreprise représente une communauté de travail engagée, et renforcer les droits des salariés à intervenir sur les choix de gestion quotidiens de l'entreprise. Cela suppose également de faire assumer aux actionnaires les coûts sociaux de courts et longs termes résultant des choix de gestion. Surtout, cela implique de renforcer le rôle des salariés et de restaurer le rôle contributif de l'encadrement, de façon à faire primer l'avis de celles et ceux qui défendent les intérêts de l'entreprise à moyen et long terme. Limitée à un devoir de loyauté aux directives financières, la responsabilité professionnelle doit être réhabilitée et adossée à l'intérêt général.

Trop souvent instrumentalisée comme un outil de communication et de marketing, la responsabilité sociale de l'entreprise (Rse) doit fonder le travail sur des choix éthiques définis par la société tout entière. L'Ugict insiste sur la nécessité de protéger nos entreprises des fonds prédateurs, de renforcer les droits des salariés en cas de cession d'entreprise et de réorienter l'activité bancaire et financière au service de l'économie. Dans ce cadre, elle souligne l'importance de la lutte contre la fraude fiscale et autres montages opaques permettant de créer des faillites artificielles et de transférer la valeur dans des paradis fiscaux. La fiscalité des entreprises doit, de même, cesser de favoriser les grands groupes et de frapper lourdement les Pme. L'impôt sur les sociétés doit être alourdi pour les entreprises qui contribuent à la financiarisation de l'économie ; il doit être allégé pour celles qui favorisent l'emploi, les salaires, l'investissement, la préservation de l'environnement. L. S. ▶

1. <http://ugict.cgt.fr/entreprise>

SOCIÉTÉ

MOI, MES RÊVES, LES AUTRES...



Le rêve peut-il être appréhendé par les sciences sociales? Objet devenu indissociable de la psychanalyse, étudié par la psychologie et les neurosciences, il était jusqu'à ce jour largement ignoré des sociologues. Certes, quelques chercheurs ont pu s'interroger sur la manière dont le rêve a été perçu selon les époques et les milieux. Mais ce que propose Bernard Lahire ici, c'est d'entrer dans la logique même de sa fabrication et de relier les rêves aux expériences que les individus ont vécues dans le monde social.

L'ambition de cet ouvrage, inédit en sociologie, est d'élaborer une théorie générale de l'expression onirique. En partant des acquis du modèle d'interprétation proposé par Freud, Bernard Lahire s'efforce d'en corriger les faiblesses, les manques et les erreurs, en tirant parti des nombreuses avancées scientifiques accomplies depuis *L'Interprétation du rêve*.

À l'issue de cette recherche, le rêve apparaît, à l'opposé de ce que croyait Freud, comme l'espace de jeu symbolique le plus complètement délivré de toutes les sortes de censure, tant formelles que morales. La communication de soi à soi dans laquelle s'exprime le rêve fait de lui le plus intime des journaux intimes. Il livre, à qui veut s'y intéresser, des éléments de compréhension profonde et subtile de ce que nous sommes. Son étude permet de voir frontalement *ce qui nous travaille obscurément*, et de comprendre *ce qui pense en nous* à l'insu de notre volonté.

Cette théorie de l'expression onirique contribue aussi à la transformation de la sociologie en lui donnant de nouvelles ambitions. Si le rêve fait son entrée dans la grande maison des sciences sociales, ce n'est pas pour laisser le lieu en l'état, mais pour en déranger les habitudes et en agencer autrement l'espace.

Bernard Lahire, L'INTERPRÉTATION SOCIOLOGIQUE DES RÊVES,
LA DÉCOUVERTE, 2018, 490 PAGES, 25 EUROS.

SYNDICALES

DÉS ENGAGEMENTS PLURIELLES

«J'étais la seule femme dans la grande salle de la mairie avec plein d'hommes qui se connaissaient tous et n'ont pas pris la peine de se présenter. Je ne comprenais pas les débats et j'ai commencé à poser des questions. Ils ont posé leur stylo et croisé les bras.» Les parcours de militantes retracés dans ce livre témoignent

des difficultés quotidiennes rencontrées par les femmes ayant osé pénétrer ces bastions masculins que sont les syndicats. Alors qu'elles ont massivement investi le marché du travail depuis les années 1970, leur représentation syndicale n'a commencé à devenir une réalité qu'à partir des années 2000. L'enquête menée par l'auteure auprès de syndiquées en France et au Royaume-Uni montre que les femmes n'ont réussi à faire entendre leur voix dans ces instances que grâce à des politiques d'égalité volontaristes. Et l'étude approfondie des grandes mobilisations pour l'*equal pay* au Royaume-Uni atteste que pour défendre leur cause, elles

ont dû renoncer aux actions syndicales traditionnelles pour s'emparer des armes du droit et mener des recours en justice. À travers des récits riches et touchants sur un sujet peu visité, celui de la parole syndicale des femmes, tout un pan de la réalité sociale se dévoile ici.

Cécile Guillaume, SYNDIQUÉES. DÉFENDRE LES INTÉRÊTS DES FEMMES AU TRAVAIL, PRESSES DE SCIENCES PO, 2018, 256 PAGES, 24 EUROS.

ÉTATS-UNIS

NÉANDERTAL, LE RETOUR ?

Désireux de satisfaire « les hommes blancs en colère », Trump a placé au cœur de son projet le rétablissement d'une masculinité – blanche – hégémonique. C'est donc sous le prisme du genre que Marie-Cécile Naves propose une lecture aussi originale que convaincante de la politique intérieure et extérieure et de la communication du 45^e président des États-Unis. Par contraste avec Obama, qu'il qualifie de « faible », Trump se met en scène en chef autoritaire, en cultivant son impulsivité et sa misogynie. Il vise un illusoire retour à l'âge d'or de la domination mondiale des États-Unis, en jouant sur les peurs identitaires et la nostalgie. Dans un contexte où les droits des femmes sont ouvertement attaqués pour défendre un patriarcat qui se sent menacé, Marie-Cécile Naves pose cette intéressante question : le féminisme peut-il prendre la tête de l'opposition à Trump ?

Marie-Cécile Naves, TRUMP, LA REVANCHE DE L'HOMME BLANC,
TEXTUEL, 2018, 156 PAGES, 15,90 EUROS.

MANIP'

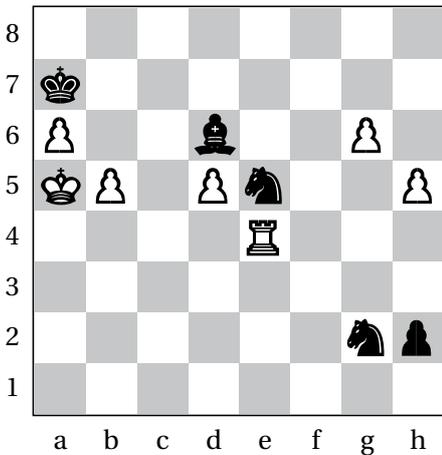
LA TRAHISON DES MOTS

Le 16 juillet 2017, Emmanuel Macron s'apprête à terminer son discours lors de la commémoration du 75^e anniversaire de la rafle du Vél' d'hiv'. Et soudain, se tournant vers Benyamin Netanyahu, qu'il a appelé « cher Bibi », il lance : « *Nous ne céderons rien à l'antisémitisme, car il est la forme réinventée de l'antisémitisme.* » Jamais un chef de l'État n'avait commis une telle erreur historique doublée d'une telle faute politique. Voilà ce que ce livre entend démontrer, sur un mode non polémique et pédagogique en traitant successivement de l'histoire du sionisme, de la diversité de l'antisémitisme, de l'antisémitisme hier et aujourd'hui, enfin de la politique proche-orientale de la France. Journaliste et historien, auteur de nombreux livres dont *Le ventre est encore fécond* (Libertalia, 2012), Dominique Vidal exprime ici son opinion, mais s'efforce surtout de donner les éléments d'information permettant à tout un chacun de se faire la sienne.

Dominique Vidal, ANTISIONISME = ANTISÉMITISME ? RÉPONSE À EMMANUEL MACRON, LIBERTALIA, 2018, 132 PAGES, 8 EUROS.

Tactique

Étude de L. Mitrofanov, 1967. Les blancs jouent et gagnent.



La française

«J'ai déjoué sa préparation en adoptant la française.»

L'Indien Baskaran Adhiban, juste après sa victoire sur Sergey Karjakin, le vice-champion du monde.

En 1834 à Paris, de forts joueurs se sont régulièrement réunis au café de la Régence pour disputer un match par correspondance face à une sélection du Westminster Club à Londres. Les Parisiens expérimentèrent un coup : 1...e6 après le traditionnel 1.e4. Ils remportèrent cette partie en une trentaine de coups. C'est ainsi que naquit la

« défense française ». Le plan stratégique général était de défendre le mieux possible l'aile roi et de développer un jeu offensif à l'aile dame. En outre, grâce à 1...e6, on évitait l'énorme théorie après le classique 1.e4 e5. Un siècle plus tard, de nombreux grands maîtres soviétiques, dont le champion du monde Mikhaïl Botvinnik, puis Viktor Kortchnoï, l'adoptèrent régulièrement. Dans les années 1980, Mikhaïl Gourevitch, grand maître ukrainien et l'un des meilleurs joueurs du monde de l'époque (il remporta le championnat d'Urss en 1985), ne jouait pratiquement que la française après 1.e4. Il était donc aisé de se préparer contre lui. Et pourtant, il était pratiquement imbattable avec « sa chère française ». Il y a un an, lors du tournoi de Wijk aan Zee, Baskaran Adhiban s'imposait avec une « française » face au vice-champion du monde. Après la ronde, le grand maître indien indiqua que, de toute sa vie, il n'avait jamais adopté cette défense en partie officielle!

Sergey Karjakin (2785)-Baskaran Adhiban (2653)

Wijk aan Zee, Pays-Bas, 5^e ronde, 2017. Défense française

1.e4 e6 2.d4 d5 3.Cc3 Cf6 4.e5 Cfd7 5.f4 c5 6.Cf3 Cc6 7.Fe3 Fe7 8.Dd2 a6 9.a3 0-0 10.dxc5 Cxc5 11.Df2 (cette position est très connue, elle a été jouée des dizaines de fois ces dernières années.) 11...Cd7!? (un coup nouveau, préparé par le champion indien et son entraîneur. 11...Da5 et 11...b6 étaient les deux coups connus.) 12.Cd4 Cxd4 13.Fxd4 f6 14.exf6 Fxf6 15.Fxf6 Dxf6 16.g3 (VOIR DIAGRAMME) 16...g5! (qui penserait à affaiblir autant son roque pour un pion dans une position à roques opposés? Adhiban était toujours dans sa préparation.) 17.0-0-0 gxf4 18.Rb1 f3! (18...fxg3 19.Dxg3+ ouvre les lignes face au roi.) 19.g4 Ce5 20.g5 Dg7 21.g6?! (21.h4 Fd7 22.h5 était plus sûr pour continuer l'attaque.) 21...hxg6 (la case g6 est bien « bétonnée » et les blancs ont deux pions de moins.) 22.Fd3 Fd7 23.Td1 Cxd3! (le plus simple, les noirs échangent les pièces.) 24.cxd3 Tf5 25.Tg4 Taf8 26.Thg1 Fe8! (la case g6 est toujours très bien protégée, les blancs n'ont aucun jeu !) 27.Cd1 Th5 28.h4 Te5 29.Ce3 Fb5! 30.Td4 (sur : 30.Txg6? Fxd3+ 31.Ra1 Fxg6 32.h5 Txh5+) 30...Te4! (un très joli coup pour conclure!) 31.Txg6 (après : 31.dxe4 Dxd4 32.Txg6+ [32.exd5 Fd3+ 33.Ra1 exd5+] 32...Rf7 33.Tg4 dxe4+) 31...Fxd3+! (Karjakin abandonne avant : 32.Txd3 [32.Ra1 Dxg6 33.Txd3 d4+] 32...Dxg6+) 0-1

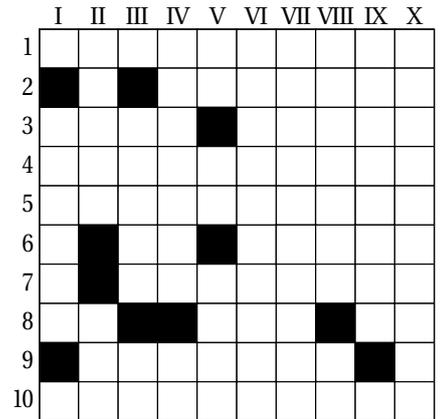
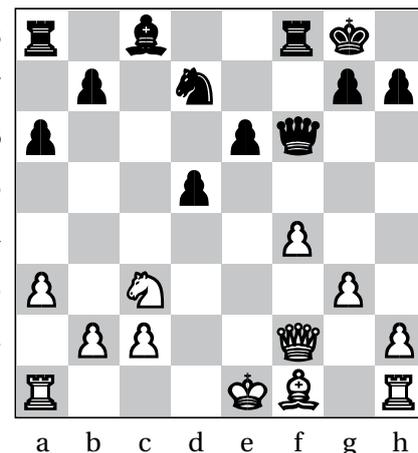
Le grand Paul Morphy jouait aussi « la française »

James McConnell-Paul Morphy

La Nouvelle-Orléans, 1850.

Défense française

1.e4 e6 2.d4 d5 3.e5 c5 4.c3 Cc6 5.f4 Db6 6.Cf3 Fd7 7.a3 Ch6 8.b4 cxd4 9.cxd4 Tc8 10.Fb2 Cf5 11.Dd3 Fxb4+! 12.axb4 Cxb4 13.Dd2 Tc2 14.Dd1 Ce3 (la dame blanche est perdue.) 0-1



HORIZONTALEMENT

1. Est sans ciel. – **2.** Le pays de *Big Brother*. – **3.** Le trou c'est elle, essentiellement. Lettres du Café de Paris. – **4.** Elle descend peut-être des Carnutes. – **5.** Font un tour ensemble. – **6.** Chipiron avec son cornet. Picola. – **7.** Car pas chiots. – **8.** Préposition. Des points pour Maxime Vachier-Lagrave. Conventions collectives. – **9.** Éduquent. – **10.** Ciné canon à Cinecittà (prénom et nom).

VERTICALEMENT

I. Atteint. – **II.** Familier pour Enthoven? A rendez-vous avec la Sélune. – **III.** Gynécée. Article. – **IV.** Tony truand. Devient gras avec le pâté. – **V.** Langue d'en bas. À l'entrée du Tchad. Hissa. – **VI.** Ô suaires! – **VII.** Laissons parler le pif. – **VIII.** Les premiers en Amérique. Possessif. – **IX.** (S') enfuit dans la panique. – **X.** Rapiéçai.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

Horizontallement : 1. Prisonnier. – 2. Occania. – 3. Apha. Csdtp. – 4. Chartraine. – 5. Cara-colent. – 6. En. Pmta. – 7. Molosses. – 8. Es. Elo. – 9. Élévent. – 10. Lea Massara.
Verticallement : 1. Accède. – II. Rapha. Sée. – III. Harem. La. – IV. Soprano. Em. – V. Oc. Tc. – VI. Néropoles. – VII. Nasalisons. – VIII. Indiens. Ta. – IX. Efhnteu. – X. Rapetassal.

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

1.b6+ Ra8! (après : 1...Rb8 2.g7+ est immédiatelement décisif.) 2.Te1!! (2.g7 h1D Fb8 et les Noirs tiennent.) 2...Cxe1 3.g7 h1D (sur : 3...Cc4+ 4.Rb5 h1D 5.g8D+ Fb8 6.a7 Ca3+ (après 6...Dh2 le gain est trivial : 7.axb8D+ Dxb8 8.Dxb8+ Rxb8 9.Rxc4 Cf3 10.h6 Cg5 11.d6 Rb8 12.Rd5+) 7.Rc6 Dh2 8.axb8D+ Dxb8 9.b7+ Ra7 10.Dg1+ Ra6 11.Db6#) 4.g8D+ Fb8 5.a7 Cc6+ 6.dxc6! Dxh5+ 7.Dg5!! (7.Ra6 De2+ 8.Ra5 De5+ 9.Ra4 De4+ les Noirs ont la nulle.) 7...Dxg5+ 8.Ra6! (la Dame noire ne peut plus donner) 8...Fxa7 (sur : 8...Da5+ 9.Rxa5 Fxa7 10.c7 Rb7 11.bxa7+ 9.c7! Da5+ (après : 9...Dd5? 10.c8D+ Fb8 11.b7+ Dxb7+ 12.Dxb7#. Et si : 9...Fxb6? 10.c8T#) 10.Rxa5 Fxb6+ (10...Rb7 11.bxa7+) 11.Rxb6 Cd3 12.c8T# 1-0

syndicoop.info

Un regard syndical sur l'actu.



Un fil info en continu
et des articles exclusifs.

**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**



La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun.

Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

Plus d'informations sur [macif.fr](https://www.macif.fr)



Essentiel pour moi