

au cœur du social

OPTIONS

Instances
représentatives
du personnel

Une fusion, des défis

Au 1^{er} janvier 2020,
le Comité social et
économique (Cse) aura
remplacé toutes les
instances existantes.

Comment mettre
le syndicalisme en
ordre de bataille ?

Pages 16 à 27

5 FÉVRIER
Leçons d'un
coude-à-coude

Pages 28-29

WEST COAST SURFER/MAXPPP

**J.O. 2024
À PARIS
LE SOCIAL
EN « HÉRITAGE »**

Pages 46 à 48



POUR QUE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DEVienne UNE RÉALITÉ

On y croit ! Mais que le chemin est long pour y parvenir. Avec la loi Avenir professionnel, l'objectif est désormais d'identifier, réduire et supprimer les écarts de rémunérations injustifiés à poste équivalent. Comment les élus peuvent-ils se saisir de cette ambition et peser sur sa mise en œuvre dans leur entreprise ?

CONSTAT : Selon les chiffres officiels, l'écart de rémunération est de 24% en défaveur des femmes au cours d'une carrière. La loi prévoit désormais de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat qui concerne toutes les entreprises de plus de 50 salariés.e.s. Les modalités et la méthodologie font l'objet d'un décret paru le 8 janvier 2019.

VOUS SOUHAITEZ VOUS EMPARER DE CE SUJET DÈS AUJOURD'HUI ? Pour vous, l'égalité Femmes-Hommes constitue un enjeu stratégique dans votre entreprise : écarts de rémunération, évolutions de carrière, mixité des emplois, conditions de travail, emploi des femmes seniors... Vous voulez préparer vos prochaines NAO, dont les objectifs d'égalité professionnelle et salariale. Vous voulez négocier un accord sur l'égalité Femmes-Hommes.

NOUS VOUS ACCOMPAGNONS DANS LA RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC DES SITUATIONS COMPARÉES DES FEMMES ET DES HOMMES POUR APPUYER VOTRE ACTION SYNDICALE

➤ Etape 1 : Le cadrage

Une réunion de cadrage avec vous, représentant.e.s du personnel, nous permet d'identifier les attentes et les problématiques de votre entreprise.

➤ Etape 2 : Le diagnostic de maturité

Nous collectons des informations sur votre entreprise au travers de vos accords et des éléments existants dans la BDES, que nous complétons par des entretiens avec la DRH, le management et les salarié.e.s ainsi qu'avec vous, représentant.e.s du personnel.

➤ Etape 3 : Un plan d'actions sur mesure

Le diagnostic de maturité vous a aidé à définir un plan d'actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes et à prioriser les thématiques propres à votre entreprise. L'étape suivante consiste ainsi à élaborer ce plan d'actions (formation des acteurs sociaux au sujet de l'égalité professionnelle, actions sur l'organisation du travail pour concilier vie professionnelle et vie personnelle, prévenir le harcèlement sexuel, réduire les écarts de rémunérations...). A chaque étape, nous vous présentons nos travaux en réunion préparatoire et en réunion plénière afin que le diagnostic soit partagé et que le plan d'actions soit suivi d'une mise en œuvre efficace dans votre entreprise.

➤ Etape 4 : Un accompagnement à la négociation d'un accord

Les nouvelles dispositions légales prévoient que le CSE peut mandater un expert pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (rémunéré à 80% par l'employeur, 100% en cas d'absence d'informations dans la BDES). Nous vous accompagnons dans cette négociation selon vos besoins (définition des actions à mener selon le diagnostic réalisé précédemment, challenge des indicateurs, construction des argumentaires...).



**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

PHOTOGRAPHIE

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 2019



«Imprimé sur du papier provenant d'Autriche»
«Eutrophisation:
Ptot 0,007kg/Tonne»

éditorial

Statut de l'encadrement: un enjeu d'intérêt général

Après un an de suspension par le patronat, les négociations sur le statut de l'encadrement viennent seulement de reprendre. Il était temps! La fin, au 1^{er} janvier 2019, de l'Agirc, la caisse de retraite complémentaire des cadres, signe la disparition du principal marqueur du statut cadre. Une situation dont se réjouit le patronat, qui veut laisser les pleins pouvoirs aux branches et surtout aux entreprises pour définir qui est cadre ou non, et casser les droits collectifs associés au statut. Lors des séances de négociation désormais prévues chaque mois, la Cgt et son Ugict portent la nécessité d'un statut interprofessionnel, associé à des droits, défini par le niveau de qualification, l'autonomie et les responsabilités dans le travail. C'est un enjeu pour les ingés, cadres et tech du privé, qui souffrent d'une individualisation croissante et dont les responsabilités sont vidées de leur contenu par les exigences financières.

Mais c'est aussi un enjeu pour les fonctionnaires, pour lesquels le gouvernement vient de dévoiler sa réforme. Au menu : la généralisation des «portes tournantes» et des allers-retours entre public et privé. Le pantoufle était déjà au cœur des conflits d'intérêts et du recul du sens de l'intérêt général chez les hauts fonctionnaires. On étend à présent la logique à l'ensemble des directions en incitant au recrutement de contractuels et en introduisant la rémunération au «merite», particulièrement discriminante pour les femmes... On n'arrête pas le progrès!

Le statut cadre constitue un des derniers marqueurs interprofessionnels avec le Smic, et c'est bien la raison pour laquelle le patronat n'en veut plus. L'objectif: généraliser le dumping, la concurrence et le déclassement. Sa disparition aurait ainsi un impact sur toutes et tous les autres salariés. Au-delà, l'enjeu se situe sur le contenu du travail et des responsabilités. La lucidité sur les impasses environnementales et sociales dans lesquelles nous enferme le capitalisme financier ne cesse de monter. Pour la première fois, une grève mondiale de la jeunesse est prévue le 15 mars pour exiger des mesures immédiates contre le réchauffement climatique. Les jeunes générations prennent leur avenir en main, et n'accepteront plus que leur travail soit capté pour produire des richesses financières au détriment de la planète et du bien-être des populations. Le droit de refus, d'alerte et d'alternative proposé par l'Ugict répond à cette exigence. Le 8 mars à 15 h 40 pour exiger (enfin!) l'égalité entre les femmes et les hommes, le 15 mars pour le climat, le 19 mars pour une journée d'action unitaire interprofessionnelle: l'agenda des mobilisations nous permet de montrer une Cgt force de convergence, au cœur des sujets d'avenir.



Sophie Binet
**COSECRÉTAIRE GÉNÉRALE
DE L'UGICT-CGT**

NICOLAS MARQUÈS/KR IMAGES PRESSE

6 À propos Au fil de l'actualité**mouvement****7 Loi Pacte**

Coup de frein aux privatisations

8 Cgg-Massy

Les salariés contre l'abandon industriel

Wkf

Conflit d'intérêts, suite

9 Éducation nationale

L'école de la défiance

Ruptures conventionnelles

Toujours plus

Santé

Dénis de souffrance

10 Climat

Si nous n'avons pas de futur...



THIERRY THOREL/MAXPPP

12 Représentation

Qui parle au nom de qui ?

Entretien avec Jean-Marie Pernot

14 Uigkeit 2019

Agenda revendicatif : agiter fort !

15 Multinationales

Lancement de « Stop impunité »

Responsabilité sociale

Après la catastrophe de Brumadinho

Portugal

Les infirmiers se mobilisent

ENCARTS CENTRAUX

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

ENTREPRISE

Une fusion, des défis



MCPHOTO/MAXPPP

Pages 16 à 27 Au 1^{er} janvier 2020, le comité social et économique (Cse) aura remplacé toutes les instances représentatives du personnel existantes (délégués du personnel, comités d'entreprise et Chsct) dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Il reste donc quelques mois pour ouvrir une négociation...

Dans l'entreprise, la question est de savoir si les nouvelles instances constitueront ou non des points d'appui revendicatifs. Cas d'école chez Ericsson : l'égalité femmes-hommes...

Comment se montrer, dans cette nouvelle donne, combatifs pour les droits et permettre au syndicalisme de se repenser et de se réorganiser ? Notre table ronde avec Caroline Blanchot, Xavier Burot, Vincent Chaudat, Michel Molesin, et Valérie Géraud, d'*Options*

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



MICHEL CLEMENTZ/MAXPPP

28 5 février

Un coude-à-coude plein d'enseignements

30 Psychiatrie

Un pognon de dingue ?

31 Élu

Un alter ego ?



32 Bloc-notes

Uigkeit: agenda et rendez-vous

terrains

33 Assistantes maternelles

Sous les plis du gilet rose

34 Femmes-Hommes

Une évidence dans le monde du travail

droits

35 Pour l'égalité salariale

Femmes-hommes

36 Fonction publique

Les effets du Ppcr en 2019

hors champs

38 Landerneau

Exposition

Œuvres croisées de Mitchell et Riopelle

39 Paris/Tomi Ungerer

Un maître du dessin à l'esprit satirique

40 Exposition

Le bambou au Japon c'est tout un art



MUSÉE DU QUA BRANLY-JACQUES CHIRAC, PHOTO: TADAYUKI MINAMOTO

platines

43 Musique contemporaine

Entre les lignes

Musique de chambre

Magie de la clarinette

bouteilles

43 Renaissance

de la Bretagne viticole

lire

44 Les polars

Fondu au noir, passage de témoin

45 Les romans

Amours perdues dans un monde pornographique

hors champs

46 JOP 2024

Le social en « héritage »



NICOLAS KOVARIK/MAXPPP

48 Changements sous pression

sélection

49 Les livres du mois

grilles

50 Échecs et mots croisés

à propos

L'amour et l'oubli, dans l'armoire à pharmacie

L'amour a-t-il fini de faire des siennes ? La question se pose, même si on l'oublie trop souvent, tant l'évidence est forte. Mais que seraient, sans lui, la littérature, l'art, les horoscopes et les courriers du cœur, sans oublier, évidemment, la chronique des faits divers et son quotidien, du plus plaisant au plus sanglant ? Car le plaisir et le tragique cheminent parfois de concert. On sait de longue date que l'embarquement pour Cythère n'est pas qu'une partie de plaisir et que la croisière n'est pas sans risques. Il arrive parfois qu'elle finisse fracassée sur l'un des icebergs qui guettent en eaux glacées : l'usure, la perte de cap, la fatigue de l'autre. Ces naufrages peuvent aussi se produire à l'occasion d'événements anodins : un simple virement de bord, le croisement d'une autre embarcation. Tous ces accidents viennent alimenter un océan de larmes d'où émergent les belles et innombrables figures de la comédie humaine. La souffrance, la douleur, le regret d'avoir été aimé et, surtout, d'être rejeté à sa solitude... Ces chagrins d'amour ont inspiré poètes, musiciens, artistes et architectes ; ils ont alimenté l'humanité dans la geste de sa longue construction.

Mais c'est fini. C'est en tout cas la promesse du propranolol, un bêta-bloquant ingéré sous forme de pilule. Surnommée « pilule de l'oubli », ce cachet atténue les émotions. Cette thérapie, originellement pensée pour les militaires victimes de stress post-traumatique et appliquée aux rescapés d'attentats serait, dit-on, en capacité de transformer un traumatisme en simple mauvais souvenir. Faut-il s'en féliciter ? On hésite. Alléger la peine et la souffrance est, certes, un noble objectif. Mais on ressent comme un malaise vertigineux à l'idée que Roméo aurait pu se réduire à un vague moment désagréable pour Juliette, ou Iseult pour Tristan. Ce malaise ne doit rien à



une pseudo-nostalgie romanesque lorsqu'on se souvient – ce qui arrive lorsqu'on ne prend pas de pilule de l'oubli – que les Français ont déjà une fâcheuse tendance à affronter leurs problèmes à coups de tranquillisants, de somnifères et autres antidépresseurs. Ils en consomment trois fois plus que leurs voisins européens, à hauteur de 120 millions de boîtes par an. Au point qu'il est devenu banal d'accepter l'idée que cette consommation est un palliatif face au mal de vivre, au déficit de solidarité, aux difficultés socio-économiques et au stress qui en découle... Faut-il ajouter à ce bilan d'une vie en pharmacie la promesse stupéfiante de parcours amoureux balisés, à l'image de ces roses du Bengale stigmatisées – déjà – par Alfred de Musset, pour être « *sans épines et sans parfum* » ? Chères pilules, pauvre bonheur !

Drapeaux et bourrage de crânes, retour à la maternelle

Il y a des gestes aussi désespérés que désespérants. Le plus désespérant étant que les désespérés ne désespèrent pas d'avoir échappé au désespoir. Prenons Éric Ciotti, par exemple, et non comme exemple, car il n'est en rien exemplaire. Le voilà heu-reux. Cette glorieuse figure de la droite extrême – cela peut aussi se lire à l'envers – vient d'apporter sa pierre à la révolution dont Emmanuel Macron avait fait le titre de son livre, en réinventant le patriotisme scolaire, autrement dit gratuit et obligatoire. C'est en effet sur sa proposition que l'Assemblée nationale a voté, au cœur de la nuit et dans le cadre de l'examen du projet de loi « pour une école de la confiance », un amendement rendant obligatoire la présence du drapeau français dans toutes les salles de classe, de la maternelle au lycée. Refusant d'être doublés sur leur gauche – ou leur droite, car tout dépend du côté d'où l'on regarde –, les députés de la République en marche se sont empressés d'alour-



YANN VALAT/MAXPPP

dir la barque en la chargeant du drapeau européen. Et ce moment d'envie et d'ardeur patriotique a atteint son pinacle avec une décision d'inspiration quasi-gilets jaunes de leur rejoindre les paroles de *La Marseillaise*. On ne peut que regretter que, sans doute du fait de l'heure tardive, les députés se soient arrêtés là. Il aurait été de bonne politique de prévoir également qu'on entonne la *Neuvième Symphonie* de Beethoven et qu'on réserve sur les murs des espaces aux drapeaux régionaux et autres blasons de villes. C'est qu'à lui seul, le Pas-de-Calais en compte 869, c'est dire que cela pourrait devenir un réel facteur de relance économique. La communauté qu'il est d'usage d'appeler éducative, c'est-à-dire les professeurs et chefs d'établissements, en est tombée sur le c... derrière. Car les mesures de ce type relèvent, au mieux d'une routine administrative, au pire d'une défiance autoritaire. Elles substituent, à l'analyse et à l'intelligence, la dictature des apparences et du superficiel, répétitif et pavloien. En son temps, l'immortel Albert Londres avait pour elles popularisé l'expression «bourrage de crâne».

Il n'aboie pas, il ne chante pas, mais il coûte cher

Et puisqu'on parle de Pavlov, parlons chiens. On sait de longue date que la gent canine joue, à son corps défendant, un rôle non négligeable dans la cote d'amour que Françaises et Français vouent à leur président. Le labrador est ainsi devenu une sorte d'accessoire élyséen, en même temps qu'une attestation de bienveillance et d'humanité. À cette aune, le taux de Tva sur les croquettes, comme les pipis sauvages sous les lambris dorés sont venus s'incruster dans le panorama de la politique française. C'est ainsi qu'on n'ignore rien du «tragique destin» de Nemo, labrador croisé griffon et recueilli à la Spa par le couple Macron. Tout l'intérêt de cette histoire – cela se dit aussi *storytelling* –, c'est qu'on nous susurre que Nemo a eu, à ses débuts, des problèmes de discipline, si, si: des pipis par là et des pipis par ci. Mais depuis, tout est rentré dans l'ordre et tout le monde adore Nemo, finalement plus populaire et consensuel que son maître. À preuve: l'animal recevrait davantage de cadeaux de Noël que le président ne reçoit de critiques. Est-ce ce décalage qui a inspiré les *merchandisers* de l'Élysée? Difficile à dire car le secret est bien gardé. Mais ce qui est certain, c'est que depuis septembre, la boutique en ligne de la présidence lançait des produits dérivés parmi lesquels une peluche à l'effigie de Nemo. Mille exemplaires auraient déjà été commandés, pour le prix unitaire et modique de... 99 euros. Une partie de cette somme, équivalant à une semaine complète d'alimentation pour un chien, devrait être reversée à la Spa pour chaque peluche vendue. Une histoire d'amour, façon de dorer la pilule. À ce jour, la peluche ne chante pas l'hymne national: un oubli, sans doute.

Pierre TARTAKOWSKY

LOI PACTE COUP DE FREIN AUX PRIVATISATIONS

LES SÉNATEURS ONT SUPPRIMÉ L'ARTICLE DE LOI PRÉVOYANT LA PRIVATISATION D'AÉROPORTS DE PARIS.



Le grand retour des privatisations: c'est ce que promettait, il y a quelques semaines à peine, l'ouverture des discussions sur le projet de loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises). Objectif affiché du gouvernement: faire rentrer au plus vite de l'argent dans les caisses afin de doter d'une dizaine de milliards d'euros le nouveau Fonds pour l'innovation, alimenté par les «ressources issues de cessions du portefeuille financier de l'État». Une «nécessité absolue», a même déclaré Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances.

Le 5 février, les sénateurs en ont décidé autrement. Après avoir déjà écarté, en commission, le projet de privatisation de la Française des jeux, ils ont rejeté, par 246 voix contre 78, l'article 44 de la loi Pacte prévoyant la privatisation d'Aéroports de Paris (Adp), le deuxième groupe aéroportuaire européen, convoité notamment par le groupe de Btp Vinci. Une décision «historique» soulignent, dans un communiqué, le syndicat Cgt d'Adp et la fédération des Transports, qui estiment que les sénateurs ont largement repris les arguments travaillés et développés par la Cgt. À savoir: la privatisation entraînerait une perte de souveraineté, la perte d'un outil stratégique pour le développement économique du pays et pour l'intérêt général (emploi, dessertes, foncier, sécurité, sûreté...), et enfin un «risque majeur pour le développement du transport aérien et de la compagnie nationale, doublé d'un non-sens économique». Les aéroports parisiens, ce sont plus de 570 000 emplois en 2016, soit 8% de l'emploi salarié en Île-de-France.

Si l'Assemblée nationale aura le dernier mot, la mobilisation se poursuit pour garder la maîtrise publique d'Aéroports de Paris. Une bataille qui intervient, en outre, dans le contexte de mise en vente des 49,9% de parts détenues, depuis 2015, par le groupe chinois Casil au capital de Toulouse-Blagnac. Cela quelques mois seulement après un rapport de la Cour des comptes qui relevait les «insuffisances graves» de la privatisation de l'aéroport: une erreur à ne pas répéter. C. L.

CGG-MASSY LES SALARIÉS CONTRE L'ABANDON INDUSTRIEL



LP/GÉRALD MORUZZI

Un recentrage sur les activités réputées les plus profitables, l'abandon programmé de l'acquisition marine, des centaines d'emplois sacrifiés, dont 200 sur le site de Massy (91), largement dédié à la recherche et développement... C'est à un véritable démantèlement que l'entreprise Cgg est promise, avec, à terme, une mise en cause de filiales stratégiques comme Sercel, leader mondial des équipements d'acquisition de données géophysiques. Les organisations syndicales Cgt et Cfdt ont appelé à la mobilisation pour la préservation de l'outil industriel, des compétences et du savoir-faire, ainsi que pour le maintien des activités et des emplois en France. La Cgt dénonce les nombreuses et coûteuses fusions-acquisitions qui ont endetté l'entreprise et l'ont, de fait, mise à la merci des marchés financiers. Car le repli, présenté par la direction comme «stratégique», est en fait mortifère. À terme, il met en cause la capacité et l'indépendance technologique dans le domaine de l'exploration du sous-sol, sur terre ou en mer, ce qui fragiliserait durablement la filière des géosciences et des activités industrielles de pointe en France.

Après concertation et mobilisation, les salariés, avec les élus syndicaux, proposent de nouveaux axes stratégiques de recherche et développement, la création d'un pôle d'ingénierie marine permettant de se développer sur de nouveaux marchés tout en préservant les compétences, le maintien des infrastructures informatiques sur le site. Ils ont interpellé le ministère de l'Industrie pour obtenir un soutien des pouvoirs publics et exiger que les 35 millions apportés par la Bpi pour le refinancement à court terme de Cgg ne servent pas à licencier mais bien à préserver le potentiel industriel, à développer une stratégie pour la filière, appuyée sur un pôle public financier, comme l'ont demandé les fédérations Cgt de l'Énergie, de la Chimie, de la Métallurgie, des Marins et Officiers de marine au ministre de l'Économie. Corrélativement, le syndicat Sngg-Cgt avance le passage aux 32 heures comme moyen de préserver les compétences dans une période de plus faible activité. P.T.

WKF CONFLIT D'INTÉRÊTS, SUITE

Suite à la plainte déposée par les syndicats Cfdt, Cgt et Snj de Wolters Kluwer France et par l'Ugict-Cgt, la commission d'admission des recours du Conseil supérieur de la magistrature (Csm) a décidé de traduire en conseil de discipline trois magistrats de la chambre sociale de la Cour de cassation, dont le président Jean-Yves Frouin.

À l'origine se joue un combat judiciaire de presque dix ans portant sur un montage financier qui a privé de participation les salariés de la maison d'édition. Si en 2016, la cour d'appel de Versailles le reconnaissait, la chambre sociale de la cour de Cassation donnait quant à elle raison à la direction, par un arrêt du 28 février 2018 (voir *Options* n° 638). Une décision alors entachée d'un soupçon de conflit d'intérêts, dans la mesure où les trois magistrats «ont travaillé régulièrement pour l'entreprise dans le cadre de formations et de journées d'études». Dans un communiqué, le président de la chambre sociale contestait alors cette «*mise en cause de l'impartialité des juges*», au motif qu'ils n'étaient pas placés «*sous un quelconque lien de subordination*». Mais, pour les syndicats, cette situation aurait dû conduire ces magistrats à se déporter pour ne pas participer au traitement de l'affaire. C.L.



GUILLAUME CLEMENT/MAXPPP

CICE : TOUT ÇA POUR ÇA ?

milliards d'euros, c'est le manque à gagner pour l'État depuis la mise en place, en 2013 du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (Cice), d'après le rapport rendu public par France Stratégie, organisme rattaché aux services du Premier ministre. Le dispositif n'a cessé d'être décrié depuis sa création, car ce crédit d'impôt de 6% accordé aux entreprises sur la part de leur masse salariale ne dépassant pas 2,5 Smic, censé être justifié et investi dans la recherche et développement, a le plus souvent été utilisé comme facteur d'optimisation fiscale, et n'a que très marginalement contribué à l'emploi. Selon les études, il aurait permis d'en sauvegarder quelque 100 000, mais aucun effet significatif sur l'investissement n'a pu être prouvé. Le Cice est, depuis le 1^{er} janvier, remplacé par des baisses des cotisations patronales...

84

ÉDUCTION NATIONALE L'ÉCOLE DE LA DÉFIANCE



LEON TANGUY/MAXPPP

Le projet de loi « pour une école de la confiance » a été adopté le 19 février, les débats ayant été marqués par des questions d'ordre sociétal, éclipsant en partie l'autoritarisme et le manque d'écoute du ministre à l'égard de la communauté éducative. Ainsi, des échanges sur la pertinence de nommer désormais « parent 1 » et « parent 2 » les responsables de l'enfant, la nécessité d'installer dans chaque classe le drapeau français et le texte de *La Marseillaise*, ou le retour de l'uniforme... Pour les enseignants, pour qui la loi porte bien mal son nom, et qui préfèrent l'appeler la « loi Blanquer », ce texte témoigne d'un retour au conservatisme et au dogmatisme incarnés tant de fois par le ministre. Ce dernier voudrait notamment renforcer le « devoir de réserve » des enseignants, qu'il ne veut de toute façon pas écouter, que ce soit dans les instances de dialogue social existantes, ou après des mobilisations.

La « confiance » ne semble en effet guère d'actualité, en particulier dans le secondaire, où les rectorats commencent à détailler les moyens affectés à chaque établissement à la rentrée prochaine, confirmant que la réforme du lycée et du bac s'accorde avec les suppressions de postes prévues en septembre, et qu'elle permet même de les organiser. Les enseignants s'estiment plus que malmenés, étant contraints de mettre en place au pas de charge une nouvelle structure des enseignements et de leurs contenus, sans avoir été consultés, et sans pouvoir conseiller au mieux leurs élèves de seconde qui, pour leur part, se jugent traités comme des cobayes. Ils savent qu'ils ne disposeront pas des mêmes opportunités d'accéder à certaines « spécialités » selon les territoires, et que leurs chances d'être traités sans discriminations au moment d'accéder à l'enseignement supérieur ne seront pas non plus les mêmes. Rien ne laisse donc penser que la confiance et la sérénité s'installent, alors que les élèves comme les enseignants – qui développent des modes d'expression et d'action avec et en dehors des organisations syndicales – semblent tout aussi déterminés à faire entendre leur ras-le-bol. D'autant qu'ils devraient se voir, pour toute forme de revalorisation salariale, imposer davantage d'heures supplémentaires obligatoires pour combler une partie des suppressions de postes. Les autres besoins devraient, comme à l'accoutumée, être comblés par des précaires... V. G.

RUPTURES CONVENTIONNELLES TOUJOURS PLUS

La progression du nombre de demandes d'homologations de ruptures conventionnelles ne faiblit pas. L'an dernier encore, ce chiffre a progressé, rapporte le département des statistiques du ministère du Travail : 437 700 salariés ont quitté leur entreprise de la sorte, soit une augmentation de 3,9 % par rapport à 2017. Et il ne s'agit là que d'une moyenne, puisque cette hausse atteint 10 % dans le secteur de l'information et de la communication et 6,7 % dans celui des « activités spécialisées, scientifiques et techniques », et les « services administratifs et de soutien ». Ce dispositif, qui touche d'abord les plus jeunes des salariés, concerne peu les cadres et techniciens, note encore le ministère du Travail. Dans l'étude qui s'y réfère, aucune corrélation n'est faite entre ces données et l'évolution du nombre de licenciements économiques sur la période ni sur celui des affaires portées devant les prud'hommes pour licenciement abusif. Deux données, pourtant fort intéressantes. En 2018, le nombre de licenciements économiques, mode de rupture le mieux protégé et le plus favorable aux salariés, a chuté de 9,1 %. Celui des affaires portées devant les prud'hommes a poursuivi sa chute déjà enregistrée en 2017. Selon le rapport annuel de performance de la mission Justice, il avait alors baissé de 15 %. M. H.



SANTÉ DÉNIS DE SOUFFRANCE

La loi « Ma santé 2022 » présentée au conseil des ministres sera imposée par ordonnances, sans que de nombreuses questions portées par les soignants et les populations ne soient prises en compte. La refonte du système de santé implique des schémas et réorganisations territoriales, que ce soit pour les structures, pour la répartition des soins entre secteurs public et libéral, la gestion des budgets ou le management des équipes. Pendant ce temps, les personnels, toutes catégories confondues, continuent à souffrir de restructurations incessantes, qu'ils les subissent ou soient censés les mettre en place. La fédération Cgt de la Santé s'est notamment alarmée du fait que l'épidémie de mal-être, de burn-out et de suicides touche aussi des soignants qu'on pourrait croire épargnés par la souffrance au travail : les médecins. « *De plus en plus sollicité pour aider des médecins en butte à des difficultés managériales majeures* », la Cgt Santé, revendications à l'appui, dénonce « *un système autoritaire, en contradiction avec les valeurs humanistes qui fondent la médecine, et où la seule performance individuelle compte, dans un contexte de « flottage » et d'objectifs* ». V. G.

SI NOUS N'AVONS PAS DE FUTUR...

Il est né en Suède, a essaimé en Belgique, en Australie et a été récemment rejoint par les lycéens et étudiants français. Greta Thunberg, écolière suédoise en « grève scolaire pour le climat » depuis le mois d'août, a lancé un mouvement de protestation générationnel sans précédent.

À QUOI ÇA SERT D'ALLER EN COURS?

Le mouvement est mondial : au Canada, en Allemagne, en Australie, en Italie ou aux Pays-Bas, des milliers d'écoliers et d'étudiants ont décidé de sécher l'école chaque fin de semaine pour réclamer de leurs gouvernements respectifs des actes concrets. En Belgique, la mobilisation a drainé quelque 70 000 personnes, fin janvier. Vendredi 15 février, le mouvement « Vendredi pour le futur » s'est manifesté en grand sur le territoire français avec les mêmes caractéristiques : un mouvement de jeunes scolarisés, déterminés à mettre le poids de leur génération dans la balance de l'opinion, face aux pouvoirs publics.

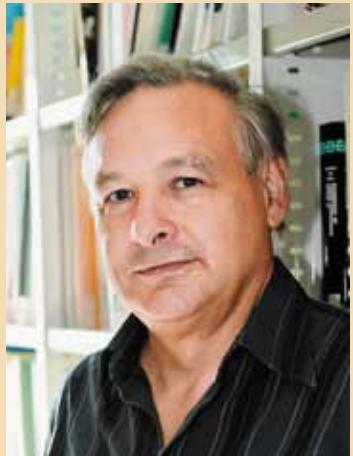


EN RÉSONANCE AVEC L'« AFFAIRE DU SIÈCLE »

Corrélativement, quatre associations – Notre affaire à tous, la Fondation pour la nature et l'homme, Greenpeace France et Oxfam France –, soutenues par la Ligue des droits de l'homme, ont décidé, au nom de l'intérêt général, d'attaquer l'État français en justice pour qu'il respecte ses engagements et protège vies, territoires et droits face aux périls portés par les changements climatiques déjà à l'œuvre. Après avoir été reçues par le gouvernement, les quatre organisations ont décidé de maintenir leur plainte.

PEUT MIEUX FAIRE ET LE TEMPS PRESSE

La manifestation qui s'est tenue devant le ministère de la Transition écologique et solidaire devrait se reproduire chaque semaine jusqu'au 15 mars. À chaque fois, un « devoir » sera adressé au gouvernement, sur un sujet précis. Premier en date : « La déclaration d'un état d'urgence climatique et social et la réduction de 4% par an des émissions de gaz à effet de serre ». Ce mouvement devrait également porter des revendications sur le thème des transports, de la consommation, de l'énergie ou de l'alimentation, tous sujets concernés par les engagements des États lors de la Cop 21.



DR

ENTRETIEN AVEC **JEAN-MARIE PERNOT**

POLITOLOGUE, CHERCHEUR
À L'INSTITUT DE RECHERCHES
ÉCONOMIQUES ET SOCIALES,
SPÉcialiste du mouvement
syndical et auteur de
SYNDICATS, LENDEMAINS
DE CRISE ? (GALLIMARD, 2005).

Les gouvernements construisent leur légitimité non pas par rapport aux attentes de la société mais par rapport à celle des marchés financiers et des institutions internationales qui les surveillent.

QUI PARLE AU NOM DE QUI?

Élus et institutions sont malmenés par la colère sociale.
Un phénomène qui questionne le mouvement syndical.
Rencontre avec Jean-Marie Pernot, l'un de ses spécialistes.

– Options : *La revendication de davantage de démocratie est aujourd'hui omniprésente. Quelle analyse en faites-vous ?*

– Jean-Marie Pernot : Il y a un évident ras-le-bol de notre système politique, où tout procède du sommet pour descendre sur la société. Or, la démocratie, ce n'est pas élire un César tous les cinq ans. C'est aussi un contenu vers plus de liberté, d'égalité, de progrès social. La recherche de la dignité est au cœur du mouvement actuel. On peut discuter de la question du référendum d'initiative citoyenne, mais que cette question ait pris une telle place montre bien qu'on a affaire à une crise de confiance dans notre système jugé de moins en moins démocratique. Cela me fait penser à 1848, où la référence à la République et à la démocratie ne concernait pas seulement la démocratie politique – le droit de vote – mais portait sur les libertés en général – liberté de réunion, d'association, liberté de la presse – en souhaitant lier celles-ci à la résolution de la question sociale.

– *Et cette aspiration réapparaît aujourd'hui...*

– Oui, elle réapparaît avec le mouvement des gilets jaunes. Mais elle réapparaît de manière récurrente depuis des années : par exemple, lors de la révolte des banlieues de 2005 qui, elle aussi, soulignait l'ampleur de la non-représentation de toute une partie de la population et son confinement dans des zones de non-droit. Les jeunes qui l'animaient étaient dans une lutte pour la reconnaissance : faire reconnaître leur droit à trouver une place dans la société, un travail à la hauteur de leur formation. Le mouvement des gilets jaunes prolonge cette aspiration à trouver sa place sur le champ social et

politique, en mettant en avant, cette fois, moins la question de l'emploi que celle du pouvoir d'achat. La plupart ont un travail, voire un statut. Mais ils ne parviennent pas à joindre les deux bouts. Leur mobilisation illustre la situation dans laquelle se débat désormais une bonne partie de la société tandis que, à côté de cela, le système politique est incapable d'absorber, dans son aire, la question sociale.

– *Mais y a-t-il là quelque chose de nouveau ?*

– C'est un processus en cours depuis de nombreuses années. La fermeture du système politique à la protestation sociale lors des grandes mobilisations qui ont scandé l'actualité depuis 1995 est un autre indicateur d'une démocratie malade : le Parlement ne débat des questions sociales que sous l'angle budgétaire – réduire les dépenses – et les gouvernements construisent leur légitimité non pas par rapport aux attentes de la société mais par rapport à celle des marchés financiers et des institutions internationales qui les surveillent. Le Semestre européen, par exemple, qui est une procédure européenne d'encadrement de la politique économique, est une pression bien plus prise en compte que les attentes sociales des citoyens. Résultat : les élections se résument un jeu de « sortez les sortants » qui se relaient pour conduire la même politique, à peu de chose près.

– *Si ce défaut de représentation est au cœur du mouvement des gilets jaunes, d'autres mouvements ne soulevaient-ils pas ce problème ?*

– Bien sûr : Mai 1968, Décembre 1995... Beaucoup de mouvements sociaux ont posé la question de la démocratie. Il

faudrait y ajouter les mobilisations anti-nucléaires, celles contre l'extension du camp militaire du Larzac dans les années 1970, ou plus récemment le mouvement des Zad, Mais tous étaient portés et animés par des mouvements organisés : syndicats, associations... Autrement dit, tous disposaient d'institutions capables de formuler un message et de porter leurs revendications. Rien à voir avec le mouvement des gilets jaunes comme, avant lui, celui des banlieues. L'un comme l'autre connaissent un important défaut d'institutionnalisation de leur parole.

– Et aujourd'hui, les syndicats ?

– Ils encaissent l'échec du cycle protestataire qui a marqué la période allant de 1995 à 2010, et a vu la fermeture du système politique aux mobilisations syndicales. Durant ces quinze années, mouvement après mouvement, ils ont subi des revers qui ont fortement entamé leur légitimité et leur pouvoir d'influence. La critique faite aujourd'hui aux syndicats s'explique par ces échecs... Mais un autre élément signe aussi la fin de cette époque qui s'achève au tournant des années 2010 : l'avènement d'une conception très particulière de la démocratie sociale, qui se referme sur le mouvement syndical comme un piège.

– Quel piège ?

– Non seulement, le mouvement syndical ne parvient plus à obtenir des victoires mais, au moins aussi grave, il est de plus en plus confiné dans cet espace étiqueté que sont les entreprises, ce qui ne lui permet plus de tenir le rôle inclusif qui est le sien. La démocratie sociale a été reprise et reformulée par le pouvoir dans un sens considérablement affadi.

– Qu'est-ce qui vous le fait dire ?

– La perception de la légitimité des syndicats a été transformée à partir de deux éléments. Le premier est lié au nouveau système de représentativité qui a conduit à établir une égalité entre légitimité et scores électoraux. Scores non pas réalisés auprès de tous les salariés, où qu'ils soient et où qu'ils travaillent, mais dans le strict cadre de l'entreprise. La deuxième dimension de cette démocratie sociale « light », c'est l'association des organisations syndicales à la production de la loi, principe issu de la loi Larcher prévoyant que tout projet gouvernemental impliquant des réformes dans le domaine du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle doit d'abord comporter une phase de concertation avec les inter-

locuteurs syndicaux. Une proposition qui a des vertus, tout comme la représentativité assise sur l'élection, mais qui présente aussi un revers parce que le pouvoir politique, sous tous les gouvernements récents, a totalement instrumentalisé ces modalités en intégrant tout ou partie du mouvement syndical dans des politiques publiques régressives. D'une manière générale, les syndicats ont été absorbés au sommet par ces procédures, et absorbés en bas par la sacro-sainte négociation d'entreprise.

– Une dérive spécifique à la France ?

– Dans tous les autres pays européens, les syndicats ont lutté contre leur assignation à l'entreprise, même s'ils n'ont pas toujours gagné. Les syndicats français ont accompagné ce mouvement pour des rai-

sons différentes, à l'exception de Fo qui a toujours montré une grande défiance vis-à-vis de la négociation d'entreprise. Il faut dire que Fo était faible dans les entreprises et disposait souvent d'appuis patronaux dans les branches. La Cfdt voulait développer les négociations dans un pays qui en manquait. La Cgt, elle, prenant conscience de son propre affaiblissement, a pensé que la « reconquête du terrain » lui permettrait de regagner ses adhérents perdus. Bien sûr, mon propos n'est pas que le syndicalisme ne doit pas être dans les entreprises. Mais il ne peut accepter d'être circonscrit dans ce palais des courants d'air qu'elles sont devenues. Il doit imposer sa place dans les organisations telles qu'elles sont devenues : complexes et protéiformes, où intérimaires, précaires, sous-traitants et travailleurs délocalisés participent eux aussi à la création de valeur. Le syndicalisme ne peut pas rester cantonné là, seulement, vers où la valeur est drainée. La revendication d'intervention dans la gestion participe bien sûr d'une plus grande démocratie sociale. Mais intervenir dans la gestion du donneur d'ordres laisse sur le carreau tous ceux qui assurent la profitabilité de celui-ci. La négociation doit être bénéfique à tout le monde. Et penser que l'on résoudra les problèmes en renforçant la négociation dans les Pme est un leurre. C'est tout au long de la chaîne de valeurs qu'il faut agir pour ne laisser personne isolé, sans droit ni garanties collectives.

– Diriez-vous que la colère qui s'exprime est aussi l'expression de ce besoin ?

– D'une façon ou d'une autre, incontestablement. Mais j'aimerais dire un mot du débat qui se développe autour de l'idée de la fin du syndicalisme. Ce débat n'a pas grand sens. Le syndicalisme est et restera toujours utile là où il est. Comme acteur d'entreprise, il a de beaux jours devant lui. En tant qu'acteur social au service du bien-être et de l'émancipation de tous, c'est une autre histoire, car aujourd'hui il a clairement cessé d'avoir prise sur la société dans son ensemble. Bien sûr, les organisations syndicales ont besoin de s'ancrer dans des luttes qui s'adossent à des revendications précises. Mais l'enfermement dans l'entreprise est mortifère. Il rompt avec la vocation inclusive du syndicalisme. Il participe à son confinement : d'où cette difficulté à se connecter à une mobilisation comme celle des gilets jaunes, qui part pourtant du monde du travail.

Propos recueillis par Martine HASSOUN

UGICT 2019

AGENDA REVENDICATIF: AGITER FORT!

LORS D'UNE CONFÉRENCE DE PRESSE, MARIE-JOSÉ KOTICKI ET SOPHIE BINET, SECRÉTAIRES GÉNÉRALES DE L'UGICT-CGT, ONT PROCÉDÉ À UN TOUR D'HORIZON PROSPECTIF DE L'ANNÉE 2019 ET DES BOULEVERSEMENTS QUI S'ANNONCENT POUR LES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE.



L'année 2019 s'annonce à hauts risques. À très hauts risques. Dans le domaine de la protection sociale et pour les cadres du privé, la disparition de la caisse de retraite Agirc au profit d'un régime unifié entraîne une remise cause du statut cadre et la négociation d'un nouveau dispositif. Mais c'est peu dire que celle-ci s'engage mal. Le patronat refuse, bec et ongles, toute nouvelle définition interprofessionnelle de l'encaissement. Une telle anomie permettrait aux employeurs de décider qui est qui, et qui fait quoi dans un contexte d'arbitraire et de déclassement total.

Alors que la question des salaires et du pouvoir d'achat revient sur le devant de la scène, le gouvernement et le patronat mettent en opposition les catégories de salariés entre elles, pour mieux protéger les 1 % les plus riches. La prime Macron en fournit une illustration spectaculaire : elle exclut, dans la quasi-totalité des entreprises, les ingénieurs, cadres et techniciens, au prétexte qu'ils gagnaient trop. En revanche, la hauteur des

dividendes, leur croissance quasi olympique, le fait qu'ils absorbent l'essentiel des profits dégagés par les entreprises du Cac 40 n'est jamais prise en compte. Au-delà de la seule austérité, cette stratégie à des effets toxiques. Elle consacre un véritable divorce entre directions d'entreprise et encadrement, à l'orée de transformations numériques de grande ampleur...

Un corps revendicatif nourri de propositions

Le champ de la fonction publique, lui, est lourdement travaillé par la réduction des coûts et les réformes structurelles qui n'en finissent pas de se succéder, toutes ayant en commun d'être guidées par un souci d'austérité et de remettre directement en cause le sens et le contenu des missions. Ce contexte asphyxiant aboutit, depuis de nombreuses années, à un état de démotivation des agents, alors que la qualité du service public tient essentiellement à leur investissement.

D'une façon plus générale, l'Ugict constate

que les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise sont soumis à des décisions de plus en plus autoritaires, qu'elles soient politiques ou managériales, et mises au service d'objectifs financiers de court terme, incapables d'apporter des réponses en termes de besoins sociaux, environnementaux et économiques. Il en ressort un fossé béant et dangereux entre ce qu'ils considèrent comme relevant de leur professionnalisme et de leur éthique professionnelle, et ce qu'on leur demande de mettre en œuvre.

Cette situation génère à la fois des phénomènes de burn-out et une perte massive de sens du travail, ainsi qu'une perte de confiance. C'est ainsi que l'inquiétude et la défiance dominent vis-à-vis des réformes gouvernementales : seuls 15 % des professions intermédiaires et 27 % des cadres font confiance au gouvernement pour maintenir le niveau de retraite auquel ils ont droit dans le cadre de la réforme annoncée. Cette défiance est alimentée, dans leur travail comme dans l'exercice de leurs responsabilités, par un



PASCAL BONNIERE/MAXPPP

MULTINATIONALES LANCEMENT DE «STOP IMPUNITÉ»

Plus de 150 organisations implantées ont rendu publique mardi 22 janvier une pétition paneuropéenne intitulée «Stop impunité». Le texte demande aux dirigeants de l'Union de mettre fin à la justice d'exception dont bénéficient les entreprises multinationales, et réclame qu'ils obligent ces sociétés à respecter les droits humains et environnementaux. Tandis que quelque 3 400 traités et accords protègent leurs investissements, aucun texte international juridiquement contraignant ne le leur impose. Pour les organisations signataires, parmi lesquelles Attac, le Ccfd-Terre solidaire, Greenpeace, la Cgt, Solidaires ou le Syndicat de la magistrature, «*il est temps d'inverser cette tendance et de mettre fin à l'impunité dans laquelle ces entreprises opèrent, en les rendant juridiquement responsables des impacts de leurs activités, ainsi que de ceux de leurs filiales, fournisseurs et sous-traitants*».

PORTUGAL LES INFIRMIERS SE MOBILISENT

Le Premier ministre António Costa avait menacé de réquisitionner les infirmiers du pays pour contrer la grève lancée au début du mois. Le 7 février, il est passé à l'acte. Au nom des 42 000 infirmiers du Service national de santé, près de 1 200 d'entre eux avaient cessé le travail quelques jours plus tôt pour obtenir des augmentations de salaire pour toute la profession. Deuxième mouvement de la sorte, il s'organisait avec le soutien d'une collecte sur internet permettant un revenu de substitution aux salariés mobilisés ; 800 000 euros avaient été récupérés. La décision de sévir du gouvernement ne règle rien. Front commun, la principale fédération de syndicats de fonctionnaires du pays, a décidé de prendre le relais en appelant à paralyser, le 15 février, l'ensemble des administrations pour soutenir la revendication d'une hausse de la rémunération de tous les agents publics. Rémunération bloquée, pour l'extrême majorité d'entre eux, depuis dix ans.

RESPONSABILITÉ SOCIALE APRÈS LA CATASTROPHE DE BRUMADINHO

Au début du mois, le tribunal de l'État de Minas Gerais, au Brésil, a interdit au géant minier Vale d'utiliser huit bassins de retenue de résidus, réservoirs similaires à la digue de la mine de fer de Brumadinho, dont la rupture, le 25 janvier, a causé la mort de plus de 300 personnes. Cette action a été menée quelques jours après que les organisations syndicales mondiales IndustriAll et Ibb ont exigé du pays une enquête approfondie sur les causes de la catastrophe ainsi qu'une consultation immédiate sur la sécurité des barrages de rétention sur tout le territoire national. Et qu'elles aient réclamé «*une indemnisation juste et rapide des victimes*». Privatisée en 1997 par le gouvernement de centre droit de Fernando Henrique Cardoso, Vale est, après Bhp et Rio Tinto, la troisième compagnie minière du monde.



JOEDSON ALVES/MAXPPP

constat de délitement du vivre-ensemble, de forte dégradation de la notion d'intérêt général, et d'une fragilisation de la démocratie.

De par sa dimension globale, cette crise appelle donc des mobilisations susceptibles de rouvrir des perspectives collectives. Dans cette perspective, et jugeant indispensable la mobilisation de l'encadrement, l'Ugict formule une série de propositions revendicatives¹ dans le domaine des retraites comme des salaires et du statut de l'encadrement, propositions solidement étayées de propositions alternatives de financement.

Dans le contexte de l'après-5 février et des mardis de l'urgence sociale, cet ensemble de propositions, véritable corpus revendicatif, devrait nourrir rencontres, débats et mobilisations dans les entreprises et les services des ingénieurs, cadres et techniciens.

Gilbert MARTIN

1. L'ensemble de ces propositions est disponible sur www.ugict.cgt.fr.

INSTANCES
REPRÉSENTATIVES
DU PERSONNEL

Une fusion, des défis

L'égalité professionnelle en justice

En avril prochain, la cour d'appel de Paris se déterminera sur une affaire qui pourrait faire date. Porté par le syndicat Ufict-Cgt d'Ericsson France, c'est l'une des rares jamais portées devant les tribunaux pour imposer le droit à l'information sur la perspective d'une revendication primordiale : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce domaine est le seul que la loi considère d'ordre public. Le seul aussi que le législateur a voulu contraignant, imposant pour ce faire aux employeurs de mettre à la disposition des représentants du personnel des éléments précis et circonstanciés.

Restructuration : le dernier mot à l'employeur ?

L'année 2019 va être marquée par une nette accélération des négociations et une mise en place « plus massive » des Cse, pour reprendre l'expression du comité d'évaluation. Comment négocier au mieux ? D'abord en rappelant les dispositions d'ordre réglementaire, notamment celles concernant le triptyque mis en place par la loi El Khomri sur le temps de travail, généralisé par les ordonnances Macron, et qui structure désormais les négociations collectives.

Comment se réorganiser à l'offensive...

Le Cse aura à traiter des conditions de travail, des augmentations salariales, de la stratégie économique, des moyens attribués aux syndicats. Comment dépasser les réticences légitimes, être combatifs pour les droits, permettre au syndicalisme de se repenser et de se réorganiser ? Table ronde avec Caroline Blanchot, secrétaire nationale de l'Ugict-Cgt, responsable de la vie syndicale ; Xavier Burot, secrétaire de la fédération Cgt des Sociétés d'études ; Vincent Chaudat, délégué central Cgt chez Lcl ; Michel Molesin, coordinateur Cgt groupe Airbus ; Valérie Géraud, *Options*.



MCPHOTO/MAXPPP



SOMMAIRE

ERICSSON
LA PREUVE PAR L'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
PAGES 17 À 19
REPÈRES
PAGE 20
POINT DE VUE
REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL : VIGILANCE SUR LES DROITS !
PAGE 21
DÉCRYPTAGE
COMpte À REBOURS
POUR UNE FUSION
PAGES 22-23
TABLE RONDE
PAGES 24 À 27



Ericsson : la preuve par l'égalité femmes-hommes

Aux employeurs le pouvoir de fixer la norme et aux salariés le seul droit d'acquiescer ? Les réformes se suivent et se ressemblent pour renforcer, chaque fois un peu plus, la position des entreprises dans la définition des conditions de travail et d'emploi. Et des instances nouvelles émergent pour les accompagner, comme les tout nouveaux comités sociaux et économiques (Cse). Pour quels résultats ? Près de 9 000 de ces structures sont déjà en place. Leur mission, telle qu'assignée par les ordonnances de 2017, est d'*«assurer une expression collective des salariés»*. Expression, dit le législateur, qui doit *«permettre la prise en compte permanente de leurs intérêts»*. On aimerait y croire. Être assuré que ces nouvelles structures permettront aux représentants du personnel de jouer à armes égales avec les directions pour négocier. Pour cela, elles devront disposer de la première matière indispensable à l'exercice d'un contre-pouvoir : l'information économique et sociale relative à la vie de l'entreprise...

En avril prochain, la cour d'appel de Paris se déterminera sur un dossier porté par le syndicat Ufict-Cgt d'Ericsson France. Une affaire qui, de mémoire de syndicaliste, est l'une des rares à avoir jamais été portées devant les tribunaux par une organisation syndicale pour imposer le droit à l'information. Non sur un dossier lié à l'emploi, à une restructuration ou à un plan social mais, cette fois, sur la perspective d'un droit nouveau : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce domaine est le seul que la loi considère comme étant d'ordre public. Le seul aussi que le législateur a voulu contraignant, imposant aux employeurs l'accès des représentants du personnel à des éléments précis et circonstanciés. Les directions sont donc sommées d'alimenter les bases de données économiques et sociales (Bdes) avec toute une série d'éléments relatifs à la situation comparée des deux sexes dans l'entreprise, et à l'articulation entre vie professionnelle et responsabilité familiale. Effectifs, durée du travail et position dans ...

Depuis deux ans, les entreprises n'ont plus l'obligation de fournir de données économiques et sociales historiques et prospectives, ni d'informer les élus sur la sous-traitance ou les transferts financiers entre les différentes unités d'un groupe.

Ericsson : la preuve par l'égalité femmes-hommes

... l'entreprise, promotions, intervalle entre deux promotions, rémunération moyenne, médiane, formation : le législateur a été précis dans ses demandes pour éviter, sans doute, qu'elles ne soient contournées.

Au lieu des 2 millions nécessaires

Mais pourquoi le seraient-elles ? A priori, il n'y a là rien qui puisse gêner la prospérité de l'entreprise. Rien non plus que les financiers veuillent garder jalousement : il ne s'agit que d'informations de nature à permettre aux élus d'apporter leur pierre à la satisfaction d'une revendication désormais portée par la société tout entière. Qui plus est, le Code du travail est formel : pour que le dialogue social soit « sérieux et loyal », il faut que les représentants du personnel puissent disposer d'« informations utiles », ainsi que le rappelle Laurent Milet, docteur en droit, rédacteur en chef de la Revue pratique de droit social... Et pourtant, force est de constater que c'est là trop, beaucoup trop pour Ericsson. Depuis 2010, la multinationale suédoise des télécommunications refuse à l'Ufict-Cgt de l'entreprise l'accès aux données qui lui permettraient de tenir son rôle dans les conditions qui lui reviennent.

Le syndicat ne l'a jamais caché : l'égalité professionnelle est pour lui une priorité. Depuis plus de dix ans, l'organisation porte cette revendication comme « une nécessité sociale, un choix syndical et une conviction que son déploiement passera aussi par-là », expliquent Marcelo Karaguilla et Benoît Mespoulède, tous deux ingénieurs, délégués syndicaux et membres du Ce. Au dernier recensement, l'écart salarial moyen est de 18 % en défaveur des femmes cadres. Aucune femme dans l'entreprise n'est au coefficient 3C, le mieux

rémunéré, et les femmes ne représentent que 13 % des effectifs placés au coefficient 3B. Ici aussi, la situation est inacceptable. Sauf que, pour négocier et avancer, il faut détenir des arguments détaillés. Prétendant vouloir en finir avec cette injustice, la direction avait en 2014, sans davantage éclairer les représentants du personnel, conclu un accord avec la Cfe-Cgc. Le texte prévoyait un budget de 15 000 euros sur trois ans, alors que la Cgt estimait que la somme nécessaire à un alignement des salaires des femmes dans l'entreprise sur ceux de leurs collègues masculins avoisinait les 2 millions d'euros. En 2015, à sa demande, l'accord a été invalidé par la justice. Une semi-victoire, puisque cette décision a été fondée sur le caractère catégoriel de l'organisation signataire, et non sur l'entrave que constituait le refus de la direction de fournir aux représentants du personnel les données précises sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Peut-être, le mois prochain, la cour d'appel de Paris s'attachera-t-elle, sur ce point, à rappeler le droit puisque, une fois encore, l'Ufict-Cgt d'Ericsson France a décidé d'aller devant la justice pour faire entendre raison à la direction. Au printemps dernier, de nouvelles négociations sur l'égalité professionnelle ont été ouvertes sans que les plus hautes instances de l'entreprise n'acceptent de fournir aux élus tous les documents indispensables. Si, pour un problème technique, le syndicat a été débouté de sa demande l'automne dernier devant le Tgi d'Evry, sur le fond, l'affaire demeure. Le Code du travail impose aux employeurs de fournir aux représentants du personnel les moyens d'*« exercer utilement leurs compétences »*. Ce droit doit donc être respecté.

Une grande enquête sur les Bdes

Les magistrats le rappelleront-ils ? *« L'information économique et sociale a toujours été un enjeu, pointe Vincent Gautheron, secrétaire national de l'Ugict. La réticence des employeurs à reconnaître les syndicats comme des acteurs à part entière est une réalité ancienne. Simplement, leur refus d'accepter tout contre-pouvoir prend aujourd'hui une dimension inégalée. »* La loi sur le secret des affaires en est l'une des démonstrations les plus éclatantes, le refus de Ford de céder son usine de Blanquefort (33) pour maintenir l'emploi l'une des plus actuelles, et l'interdiction croissante faite aux syndicats d'informer les salariés, par eux-mêmes et par voie de tracts, la plus immédiate. Chez Ericsson, la pratique est désormais habituelle. Elle s'est développée en même temps que se sont propagés les symposiums et autres meetings par lesquels la direction diffuse ses informations. *« Celles qu'elle désire, celles qu'elle*

Ces nouvelles structures permettront-elles aux représentants du personnel de jouer à armes égales avec les directions pour négocier ?



PHILIPPE TURPIN/MAXPPP



NICK WHITE / MAXPPP

Au dernier recensement, l'écart salarial moyen était de 18% en défaveur des femmes cadres. Aucune femme dans l'entreprise n'est au coefficient 3C, le mieux rémunéré, et les femmes ne représentent que 13% des effectifs placés au coefficient 3B.

contrôle, au rythme qui l'arrange et dans les conditions qui lui conviennent : le plus souvent avant même d'avoir informé les instances représentatives du personnel (Irp) de leurs contenus», dénonce Marcelo Karaguilla. «*Gagner cette nouvelle bataille judiciaire n'est donc pas seulement indispensable pour avancer vers l'égalité professionnelle. Ça l'est aussi pour l'avenir des relations sociales dans l'entreprise*, conclut-il avec Benoît Mespoulède. *Pour le respect porté aux organisations syndicales, le droit d'expression des salariés et tous les combats que nous avons encore à mener sur l'emploi et les restructurations...*»

Ericsson pour l'exemple ? Tandis que, d'ici le 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises de plus de 10 salariés devront avoir mis en place des

Cse, l'évidence s'impose. Et en décidant, en novembre, de lancer une grande enquête sur les Bdes, ces bases de données économiques et sociales que, depuis 2013, les employeurs doivent mettre à disposition des comités d'entreprise, le Cercle Maurice Cohen le confirme. L'objet de ce travail est clair : sonder la manière dont ces outils sont mis en place pour mieux défendre l'usage que peuvent en faire les élus et mandatés. Think-tank rassemblant des syndicalistes, des universitaires, des juristes et des experts Ce et Chsct, l'association veut, de cette façon, tirer la sonnette d'alarme. De premiers éléments sont déjà tombés, rapporte Laurent Milet, soulignant la difficulté constante des élus à disposer d'outils corrects et de qualité, comme le réclame le législateur. Qu'en sera-t-il demain, lorsque les ordonnances de 2017 s'appliqueront largement et que le nombre de thèmes impératifs à mettre à disposition des Irp sera amoindri ? Sur le champ social aussi, l'information est le nerf de la guerre. Depuis deux ans, les entreprises n'ont plus l'obligation de fournir des données économiques et sociales historiques et prospectives, ni d'informer les élus sur la sous-traitance ou les transferts financiers entre les différentes unités d'un groupe. Elles n'y sont plus contraintes... À moins que les syndicats se mobilisent pour obtenir l'information.

Martine HASSOUN

web

- Le Cercle Maurice Cohen, think-tank « qui prend le parti des comités d'entreprise » : Cerclemauricecohen.org

- « Comités d'entreprise : quelle postérité ? », *Revue de l'Ires* n° 94-95 (novembre 2018). À retrouver sur Ires.fr.

- « Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres ? », ministère du Travail, *Dares Analyses*, janvier 2019 (n° 002). À retrouver sur Dares.travail-emploi.gouv.fr.

- « Tout sur le Cse » : plateforme d'entraide mise à disposition par le Comité régional Cgt Auvergne-Rhône-Alpes, accessible sur Toutsurlecse.fr

DOCS

- Maurice Cohen et Laurent Milet, *Le Droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe. Comités d'entreprise, délégation unique du personnel, Chsct, comités d'entreprise européens* (2019), Éditions Lgdj, 2018, 1 520 pages, 122 euros.

- « Les Ordonnances (V et VI) : le comité social et économique », dans la *Revue pratique de droit social* n° 880-881 et 882 (septembre et octobre 2018).

- Hervé Lanouzière, Isabel Odoul-Asorey et François Cochet, « La fusion des institutions représentatives du personnel porte-t-elle atteinte à leur capacité d'intervention en matière de santé et de sécurité au travail ? », *Revue de droit du travail* n° 11 (novembre 2017)

SONDAGE PREMIÈRE APPROCHE

À la demande du cabinet d'expertise Syndex, l'Ifop a sondé, entre le 16 novembre et le 7 décembre, 1 147 représentants des salariés pour connaître leur appréciation quant à la mise en œuvre des comités sociaux et économiques (Cse) dans leur entreprise. Résultat : si 43 % se disent toujours motivés, 75 % se disent inquiets à cause notamment du contexte économique défavorable dans lequel se mène cette opération. Jugeant, pour plus de la moitié, que ces institutions sont ou vont être instaurées dans le cadre d'un dialogue social de « mauvaise qua-

lité», les élus craignent que les salariés y perdent beaucoup, à l'inverse des directions qui, selon 78 % des sondés, en sortiront gagnantes. À la question de savoir quels seront, au sein de la nouvelle instance, les sujets prioritaires à traiter, les personnes interrogées placent en tête les conditions de travail, suivies par la santé et les risques psychosociaux, les choix stratégiques et les enjeux économiques et financiers. Et, enfin, le management et les rémunérations.

Enquête Syndex-Ifop, « Les élus du personnel et la mise en place du Cse dans les entreprises », 12 pages, 2019, à retrouver sur www.syndex.fr

MÉTALLURGIE À DISPOSITION DES MILITANTS

Pour aider les syndicats lors des négociations de mise en place des Cse, la fédération Cgt de la Métallurgie a édité un « guide pratique du militant ». Périmètres et établissements distincts, attributions du Cse, durée des mandats, commission santé, sécurité et des conditions de travail (Csct) ou représentants de proximité : ce guide détaille les grands thèmes des ordonnances Macron, tout en pointant les dangers associés « si nous ne sommes pas vigilants lors de cette négociation ». Il reprend également, pour chaque thème cité, les revendications portées par la Cgt. Exemple avec les représentants de proximité pour qui il s'agit de « retrouver le rôle et les attributions des anciens délégués du

personnel, avec les moyens ». Plus globalement, il met en évidence les éléments indispensables qui fondent un futur accord. « Utilisons cette nouvelle réalité », explique la fédération en introduction, à la fois pour négocier au mieux mais aussi saisir une opportunité : celle de « revoir notre façon de militer avec, comme priorité, notre travail syndical au plus près des salariés ». Elle poursuit : « En s'emparant de cette négociation par l'angle offensif, cela nous permettra de s'extraire un tant soit peu de l'institutionnalisation [...] ».

Ftm-Cgt, *Aide à la négociation : accord Comité social et économique*, 2019, 24 pages. Un travail complémentaire du livret *Négociations Cse : éléments pratiques*. Disponibles sur www.ftm-cgt.fr

BDES POUR ÊTRE BIEN INFORMÉ

Avant les ordonnances Macron, les dispositions fixées par le législateur concernant la mise en place des bases de données économiques et sociales (Bdes) à disposition des comités d'entreprise étaient impératives. Depuis 2017, les partenaires sociaux en entreprise peuvent, par la négociation, en revisiter le cadre. Pour aider les militants, le Cercle Maurice Cohen, think-tank dédié aux comités d'entreprise et à leurs élus, a listé les éléments à ne pas oublier dans les accords. Entre autres conseils : obtenir des employeurs qu'ils fassent de la Bdes une véritable base de données et non une base documentaire, et rendre l'outil accessible aux représentants des salariés « depuis n'importe quel lieu et à tout moment ». Réclamer que la Bdes

« soit, pour chaque consultation, couplée avec une note de présentation » et mise à jour à la date de l'envoi de la convocation de chaque réunion du Ce ou du Cse. Des pistes sont aussi données sur les éléments économiques et financiers à obtenir. Par exemple : que la banque de données intègre, en plus des données obligatoires, le compte de résultat avec l'ensemble des produits et des charges, ou le détail de la situation bilancielle du groupe auquel appartient l'entreprise. Ou encore, qu'elle fournis la synthèse de la situation économique des sous-traitants de l'entreprise et des principaux clients.

Cercle Maurice Cohen, *Ce que devrait être la Bdes*, 2019, 14 pages, à retrouver sur www.cerclemauricecohen.org



point de vue

JEAN-FRANÇOIS LACOUTURE

RESPONSABLE DU PÔLE JURIDIQUE
DU CABINET DE CONSEIL, EXPERTISES
ET FORMATION ÉMERGENCES

Propos recueillis par Valérie GÉRAUD

Nous sommes dans une phase transitoire, où les organisations syndicales négocient les accords préalables à la mise en place des nouvelles Irp et leurs modalités de fonctionnement. Le rapport de force va peser dans chaque entreprise, car tout se négocie, un peu comme si on instaurait un Code de la route différent pour chaque ville. Un bon accord dépendra de la capacité des délégués syndicaux à négocier des mesures plus favorables que celles relevant de l'ordre public (règles légales auxquelles on ne peut déroger) et des dispositions supplétives (règles minimales qui ne s'imposent qu'en l'absence d'accord). Nous essayons ainsi d'apporter notre savoir-faire pour aider les militants à négocier, en gardant à l'esprit l'ensemble des droits menacés par les nouvelles règles. En plus de nos sessions de formation, nous organisons des matinales d'information gratuites dans nos locaux, où les militants échangent sur leurs expériences en présence de nos juristes.

Sous pression, les élus devront gérer des moyens limités et choisir de faire vivre ou non le droit à l'expertise. Nous ne pourrons pas faire de miracle, car nous sommes également sous la contrainte de délais resserrés, ce qui pourrait avoir des conséquences sur la qualité de certaines expertises. En effet, les délais préfix qui encadrent les procédures d'information-consultation et se négocient eux aussi en amont, en fonction des circonstances dans lesquelles une expertise est demandée, risquent d'être fortement restreints. Nous pouvions souvent disposer de deux mois pour mener des entretiens et des enquêtes de qualité sur l'activité, et être en prise avec le travail réel et les difficultés des salariés. Désormais, avec un mauvais accord, certaines expertises pourraient être bouclées en un mois, voire moins! Les expertises constituent pourtant un point d'appui important pour les syndicats, dès lors qu'ils veulent défendre une autre conception de l'entreprise, de son développement, de l'organisation du travail. Les Cse devront, de plus, arbitrer en fonction de leur budget de fonctionnement. Par exemple en cas de projet important, ils seront amenés à financer 20% du coût des expertises en santé au travail, au détriment de la formation et des études. La vigilance est de mise là aussi.

Représentants du personnel: vigilance sur les droits!

Les nouvelles instances de dialogue social risquent de prioriser les enjeux économiques et financiers au détriment des problématiques du travail. Les représentants des salariés doivent y remédier partout où cela reste possible.

Jusqu'à présent, le cœur de notre métier était l'expertise pour les Chsct: le diagnostic des situations de travail au regard des organisations et réorganisations, des relations interpersonnelles, des responsabilités et du travail réel de chacun. Désormais, nous développons également un pôle économique, pour nous adapter au fonctionnement des comités sociaux et économiques (Cse) et offrir aux élus un soutien plus complet... Reste ce constat préoccupant : les Chsct sont remplacés par des « commissions santé, sécurité et conditions de travail » qui n'ont plus le pouvoir de mandater un expert. Le recours à l'expertise est dans la seule main du Cse, qui doit en priorité examiner les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise. On peut redouter que les questions de santé au travail passent au second plan. De plus, la remise à plat des instances représentatives du personnel (Irp) va entraîner une diminution drastique du nombre de représentants du personnel... mais pas des besoins. Or, rien n'oblige les entreprises à compenser la perte des délégués du personnel par la nomination de représentants de proximité (Rp). Comme leur nombre, leur périmètre d'activité dépendra des négociations et accords préalables aux élections professionnelles. Il est donc à craindre qu'en l'absence de Rp, des organisations du travail pathogènes s'installent durablement avant de faire l'objet d'alertes et de diagnostics. Il sera également plus difficile de se faire l'écho des problèmes de terrain et de les imposer à l'ordre du jour des Cse. Les élus doivent donc rester vigilants et informés pour peser sur tous les leviers qui permettront de ne pas éluder ces réalités. Les entreprises ont tout intérêt à disposer de relais au plus près du terrain en acceptant la présence de représentants de proximité.

Compte à rebours



MICPHOTO MAXPPP

Au 1^{er} janvier 2020, les entreprises devront être dotées d'un comité social et économique. Comment négocier au mieux ? Éléments de réponse à l'occasion d'un séminaire de l'Ugict-Cgt sur la mise en place des Cse dans les 2^e et 3^e collèges électoraux.

Coup de torchon : au 1^{er} janvier 2020, le comité social et économique (Cse) aura remplacé toutes les instances représentatives du personnel existantes (délégués du personnel, comités d'entreprise et Chsct) dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Il reste donc quelques mois pour ouvrir une négociation et aboutir à un accord portant sur différents thèmes : nombre et périmètre des établissements distincts ; création, sous certaines conditions, d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (Csst) ; définition des modalités de fonctionnement du Cse ; mise en place de représentants de proximité... Or, en novembre 2018, 86 % des entreprises concernées n'avaient pas encore négocié sur ce thème, a montré une note d'étape du « comité d'évaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail »¹. L'année 2019 va donc être marquée par une nette accélération des négociations et une mise en place « plus massive » des Cse, pour reprendre l'expression du comité d'évaluation. Comment négocier au mieux ? C'est à la fois pour aider concrètement les militants et pour témoigner de leur expérience que l'Ugict-Cgt a organisé, le 24 janvier, un séminaire sur les enjeux de mise en place d'un Cse dans les 2^e et 3^e collèges électoraux.

1. France Stratégie, « Évaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail, note d'étape », décembre 2018, 132 pages.

électoraux. Coordonné par Caroline Blanchot, animatrice à la vie syndicale de l'Ugict-Cgt et Marie-Christine Jaihoures, responsable de son secteur Droit, libertés et action juridique (Dlaj), ce séminaire a été l'occasion, dans un premier temps, de faire un rappel des dispositions d'ordre réglementaire (voir *Options* n° 634). À commencer par celles concernant le triptyque mis en place par la loi El Khomri sur le temps de travail, généralisé par les ordonnances Macron et qui structure désormais les négociations collectives : l'ordre public, c'est-à-dire le socle de dispositions légales auxquelles on ne peut déroger ; le champ de la négociation ; les dispositions dites « supplétives » qui, à défaut d'accord, déterminent le minimum applicable. Avec cette première mise en garde : il faut connaître l'ensemble des dispositions supplétives afin de ne jamais négocier « en dessous ».

Établissements distincts : combien et sur quel périmètre ?

Deuxième enseignement : l'enjeu que représente le périmètre du comité social et économique, en particulier dans les entreprises qui comptent plusieurs établissements. Au-delà des attributions du Cse, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le nombre et le périmètre des établissements distincts constituent en effet une question cruciale. De cette négociation dépendra le nombre d'élus et, par conséquent, le volume global du temps de délégation. Mais s'il y a bien un nouveau découpage pour l'instance unique, lequel et par qui est-il décidé ? Jusqu'à présent, ces éléments étaient contenus dans le protocole préélectoral. Dorénavant, ils seront décidés par un accord collectif ; à défaut, un accord pourra être conclu entre l'employeur et la majorité des membres du Cse ; faute de quoi, en dernière instance, c'est l'employeur qui aura le dernier mot, par décision unilatérale.

Il faut savoir, en outre, que la notion d'établissement distinct va reposer sur celle retenue pour le comité d'entreprise, c'est-à-dire l'autonomie 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. Le risque est

pour une fusion

grand d'une perte de proximité avec les salariés. L'analyse des premiers accords conclus en 2018 a ainsi montré, en moyenne, une baisse d'un tiers du nombre d'élus dans les nouveaux Cse par rapport aux instances représentatives antérieures. Illustration au sein du réseau des Caisses d'épargne d'Île-de-France (4 500 salariés) : «*Lors de la négociation, explique Pierre Pluquin pour la Cgt, l'objectif de la direction a été de réduire les heures de délégation et le nombre d'élus, avec le Chsct en ligne de mire. Au final, l'accord, non signé par la Cgt, a abouti à une baisse d'un tiers des moyens, avec 24 membres du Cse pour toute l'Île-de-France.*» Enfin, «*certains employeurs cherchent à modifier les périmètres pour isoler nos catégories et faire baisser le score de la Cgt aux élections*», alerte Caroline Blanchot.

Dans ce contexte, tous les témoignages insistent sur les représentants de proximité, membres du comité social et économique ou désignés par lui. Ils peuvent être mis en place, de manière facultative, par l'accord collectif fixant le nombre et les périmètres des établissements distincts. Celui-ci doit donc être le plus précis et le plus complet possible. Pour la Cgt, dans la mesure où ces représentants sont indispensables pour répondre aux besoins des salariés et développer un syndicalisme de terrain, il faut retrouver, dans ces accords, le rôle et les attributions des anciens délégués du personnel, avec les moyens associés. «*Une vraie bataille*», témoigne Pierre Pluquin. C'est ce que confirme également Pascal Chevalier, membre du bureau de la fédération Cgt des Cheminots. Dans le secteur ferroviaire en effet, l'unité syndicale a fait échouer un projet d'accord national qui portait l'objectif d'une diminution de 2,5 millions d'heures de délégation. Au final 33 Cse ont été mis en place, par activité (Epic Sncf, Fret, directions techniques, siège...).

Bataille pour des représentants de proximité

Pour la Cgt, il s'agit notamment de «*se battre pour gagner des représentants de proximité au plus près des lieux de travail*», une nécessité pour «*répondre aux réalités de la production ferroviaire sur l'ensemble du territoire*».

Or, les premières propositions du Groupe public ferroviaire (Gpf) ont été dénoncées comme une «*provocation*» par les organisations syndicales (Cgt, Unsa, Sud-Rail, Cfdt), qui les considèrent



IL RESTE QUELQUES MOIS POUR ABOUTIR À UN ACCORD SUR DIFFÉRENTS THÈMES : NOMBRE ET PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS ; CRÉATION D'UNE COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL ; MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DU CSE ; MISE EN PLACE DE REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ...

comme totalement déconnectées des réalités de terrain. Elles l'ont dit dans une lettre adressée, en novembre dernier, à la ministre chargée des Transports, Elisabeth Borne. La direction du Gpf a en effet proposé la mise en place d'un représentant de proximité pour 200 salariés ; à titre de comparaison, dans d'autres entreprises de la branche, ce rapport est de 1 pour 44 chez Newrest ou de 1 pour 30 cheminots au sein d'Ecr (transport de marchandises)...

Plus globalement, dans la mesure où l'on parle d'instances facultatives et exclusivement conventionnelles sur lesquelles l'ordonnance ne donne que quelques indications, tout est objet de négociation : leur nombre certes, mais aussi leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et conditions de travail, ou leurs modalités de fonctionnement, notamment leur crédit d'heures de délégation. Des points d'appui existent : si certaines directions font tout pour affaiblir les instances de proximité en négociant des accords à minima, d'autres, souligne Caroline Blanchot «*peuvent reconnaître le besoin de représentants pour faire remonter les problèmes de terrain et faire face à la colère des salariés*».

Christine LABBE

Cse : syndicalisme, l'an 01 ?

Considérée comme une attaque contre des décennies de conquêtes sociales, la remise à plat des instances représentatives du personnel (Irp) peut néanmoins être l'occasion pour le syndicalisme de se repenser et de se réorganiser.

PARTICIPANTS :

– **CAROLINE BLANCHOT,**
SECRÉTAIRE NATIONALE DE
L'UGICT-CGT, RESPONSABLE
DE LA VIE SYNDICALE

– **XAVIER BUROT,**
SECRÉTAIRE DE LA
FÉDÉRATION CGT DES
SOCIÉTÉS D'ÉTUDES

– **VINCENT CHAUDAT,**
DÉLÉGUÉ CENTRAL CGT
CHEZ LCL

– **MICHEL MOLESIN,**
COORDINATEUR CGT
POUR LE GROUPE AIRBUS

– **VALÉRIE GÉRAUD,**
OPTIONS.

– **Options : Les comités sociaux et économiques (Cse) se mettent en place lentement. À quelles difficultés se heurtent les syndicats pour maintenir un bon niveau de représentation des salariés ?**

– **Caroline Blanchot :** Pour l'heure, 80 % des entreprises concernées ne les ont toujours pas mis en place. Nous sommes au milieu du gué, avec peu de recul, que ce soit sur les négociations ayant déjà eu lieu ou sur le fonctionnement même des Cse constitués. Dans certaines entreprises, des moyens ont été reconduits pour une durée transitoire, car même si les élections ont eu lieu, les négociations n'ont pas toujours débouché sur un accord, ni même sur un consensus entre syndicats...

Nous avons combattu pendant des mois les ordonnances, et nous considérons toujours qu'elles remettent en cause des droits gagnés depuis des décennies, qu'elles constituent un recul pour la démocratie dans l'entreprise et une attaque contre le rôle des acteurs sociaux. Cela explique le peu d'enthousiasme des militants Cgt à négocier leur mise en œuvre. Ils doivent pourtant se saisir de cette nouvelle donne car il y a de forts enjeux : le Cse est la nouvelle Irp qui traite des conditions de travail, des augmentations salariales, de la stratégie économique, des moyens attribués aux syndicats. Nous devons dépasser nos réticences légitimes, être combatifs pour défendre nos droits, tenter d'en gagner de nouveaux, et déjà faire le maximum dans les négociations de mise en place des Cse.

– **Xavier Burot :** Dans le secteur des bureaux d'études et Ssii, d'autres facteurs ont contribué à un certain immobilisme. Les délais sont relativement courts pour une tâche aussi complexe. Beaucoup de militants ont été bousculés et n'ont pas eu le temps de mener en amont les réflexions nécessaires à de tels bouleversements. Les organisations syndicales en sont encore souvent à résoudre des débats internes pour la répartition des mandats et des responsabilités. Les équipes chargées de négocier pour les directions ne sont d'ailleurs pas toujours très bien préparées non plus. La nouvelle donne se traduira, de plus, par une réduction drastique du nombre de mandats. Les militants et élus ne sont pas pressés d'en être dépossédés et sont tentés d'attendre la limite des

délais légaux pour sortir de l'ancien dispositif. Beaucoup de Cse ne se mettront en place qu'au deuxième semestre.

– **Michel Molesin :** À Airbus en revanche, la direction a engagé plus de moyens que ce que la loi prévoit, faisant un geste en faveur du dialogue social, à condition que tout soit remis à plat. Les négociations ont été menées d'emblée, et se sont traduites par huit mois de débats intenses. La Cgt a signé l'accord, parce que malgré la disparition catastrophique des Chsct, la perte des moyens syndicaux est limitée, notamment avec des délégués de proximité – baptisés « représentants de la vie sociale ». Ils seront plus de 300 au niveau du groupe (environ le même nombre que les anciens Dp titulaires), désignés au prorata des résultats aux élections professionnelles. Ils participeront au travail de terrain en bénéficiant d'heures de délégation. Cet accord va mieux faire vivre la pluralité syndicale, et nous permettre de poursuivre et améliorer notre travail de terrain. Plus globalement, on constate aussi que les conseils d'entreprise, qui ont le pouvoir de court-circuiter l'intervention des représentants syndicaux, sont quasiment recalés de partout – y compris à Airbus. Les prérogatives de la négociation resteront bien entre les mains des organisations syndicales.

– **Vincent Chaudat :** Dans le secteur bancaire, nous partions d'un niveau de droits très élevé par rapport au droit du travail, sans toujours en être conscients, et au Crédit lyonnais par exemple, les négociations préalables nous font d'ores et déjà perdre plus de 70 % de nos moyens actuels. Nous avons du mal à envisager comment cela va nous être possible de fonctionner avec la même efficacité : Lcl compte 1 800 sites ! Nous allons perdre tous nos délégués du personnel et élus de terrain, alors qu'ils passent beaucoup de temps à soutenir les salariés les plus fragiles, qui souffrent dans le travail au quotidien. Nous devrons fonctionner avec les moyens humains et le temps que l'entreprise va nous accorder, au détriment de ce travail de proximité, et ce sera d'autant plus difficile de mobiliser les salariés sur les questions qui relèvent de l'intérêt collectif telles que les salaires, les conditions de travail ou les orientations stratégiques de l'entreprise...



“
NOUS AVONS
COMBATTU PENDANT
DES MOIS CES
ORDONNANCES,
QUI CONSTITUENT
UN RECUL POUR LA
DÉMOCRATIE. CELA
EXPLIQUE LE PEU
D'ENTHOUSIASME
À NÉGOCIER LEUR
MISE EN ŒUVRE. LES
MILITANTS DOIVENT
POURTANT SE SAISIR
DE CETTE NOUVELLE
DONNE CAR IL Y A
DE FORTS ENJEUX.

– Le « renouveau du dialogue social » censé justifier la refonte des Irp vous semble-t-il en marche ?

– Caroline Blanchot : La concentration et la réduction des moyens syndicaux éloigneront nos élus des lieux de travail, de leurs spécificités, d'une connaissance pointue des problèmes de chacun. Certains syndicats pensent qu'ils y gagneront à partager avec le patronat cette vision d'un syndicalisme « professionnalisé », qui ne met pas en avant les difficultés et les besoins des salariés, mais priorise les contraintes économiques et accompagne les stratégies des directions. La philosophie de ce « renouveau du dialogue social » n'est pas de lui apporter plus de cohérence mais bien d'en réduire le coût. Les entreprises devront assumer les risques qu'elles prennent, au regard de leurs responsabilités pénales, de la sécurité et de la santé des salariés au travail notamment, mais aussi des risques d'accentuation de la conflictualité si les espaces d'expression des salariés se réduisent... Les instances précédentes ont été jugées inefficaces, mais la faute à qui, et pour les remplacer par quoi ? Les lois Auroux avaient pour ambition de rendre les salariés acteurs du changement dans l'entreprise via les élus et mandatés des Irp et les organisations syndicales, mais les directions n'ont pas permis l'expression des besoins, ni la satisfaction des revendications. Seul le Chsct permettait aux salariés de réellement peser sur le fonctionnement de l'entreprise : ils l'ont supprimé.

– Xavier Burot : L'actualité sociale prouve depuis des mois qu'il y a un gros risque à vouloir se

passer des corps intermédiaires. Certaines entreprises, soucieuses de paix sociale, vont maintenir un certain équilibre. Mais dans notre secteur, beaucoup de salariés ne croient déjà plus au rapport de force ou à l'action collective, et préfèrent par exemple des recours individuels au tribunal. Il va nous falloir prouver que le syndicalisme a encore son efficacité. Dans cette phase de transition, nous avons « sauvé les meubles » là où il y avait un rapport de force, mais à d'autres endroits, les militants n'étaient pas toujours préparés, même si nous avons diffusé des guides spécifiques et mené des actions de formation. Même dans de grandes entreprises, les instances ont été mises en place sans négociations préalables, a minima. Aucun élus de proximité n'est prévu, les commissions santé sécurité et conditions de travail (Csst) qui remplacent les Chsct ne sont pas constituées en nombre équivalent, et les possibilités de recours à l'expertise également minimales, tout cela augure mal du climat social qui va y régner !

– Vincent Chaudat : Pour notre syndicat, le « renouveau » se traduit par l'obligation de travailler autrement faute de moyens humains et financiers. Nous devons aussi gérer les élus et mandatés qui vont perdre leurs mandats, et pour lesquels la direction ne semble pas disposée à beaucoup d'efforts de reclassement et de formation. Il n'y a pas toujours de postes disponibles et les métiers de la banque ont évolué très vite. Les compétences acquises par des années de militantisme ne seront pas valorisées, et pourraient même valoir à certains une placardisation ou un départ négocié... Cette situation risque de ...

TABLE RONDE

Cse: syndicalisme, l'an 01 ?

NOUS N'AVONS PAS TOUJOURS SU FAIRE VIVRE LES DROITS DONT NOUS DISPOSIONS. LES SALARIÉS ONT PARFOIS PERDU DE VUE QUE LES IRP NE SERVAIENT PAS QU'À GÉRER LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES.

IL FAUT EXPLIQUER AUX SALARIÉS QU'AVEC L'INVERSION DES NORMES, LEUR VOTE PEUT ÊTRE DÉVASTATEUR.



Xavier Burot

... dissuader les jeunes militants de s'engager dans les mandats proposés par les nouvelles règles, prévus pour douze ans maximum.

– **Michel Molesin:** La direction d'Airbus affiche sa volonté de professionnaliser les élus, sans aller pour autant au bout d'un véritable développement de la démocratie sociale. Nous avons dû insister, par exemple, pour que subsiste au sein des établissements un système de questions-réponses entre organisations syndicales et direction. Ainsi on devrait alléger les ordres du jour du Cse, ce qui permettra de traiter plus sérieusement des questions sur la stratégie ou les conditions de travail. Mais nous avons perdu sur la périodicité des informations-consultations récurrentes et des expertises associées, qui seront plus espacées. Nous devrons être très vigilants sur le suivi des carrières des militants qui a été allégé pour empêcher le retour de discriminations systématiques. Pour nous, c'est aussi la condition pour garantir la liberté de se syndiquer et de militer.

– *Comment pensez-vous que les syndicats doivent s'organiser pour investir les nouvelles instances et y défendre toutes les catégories de salariés ?*

– **Xavier Burot:** Si nous voulons encore être présents et peser dans les débats, il faudra créer les conditions pour que chaque syndiqué puisse s'exprimer et participer à l'activité syndicale, d'une manière ou d'une autre. Il nous faudra inventer d'autres façons d'échanger, d'être présents, de s'exprimer au sein de l'entreprise. Être efficaces, et parler au nom de tous les salariés.

Concernant les ingénieurs et cadres, dans certaines entreprises de notre secteur, là où ils représentent plus de 80 % des effectifs et sont considérés comme de la main-d'œuvre, il nous est possible de les interroger. En revanche, là où les cadres et ingénieurs sont des encadrants de haut niveau et obtiennent de la représentativité dans les nouvelles instances, cela peut créer des déséquilibres en faveur des directions.

– **Vincent Chaudat:** À Lcl, on va surtout devoir gérer les déplacements et la répartition géographique des élus. Nous avons 11 directions en France, certaines sont très étendues, à l'exemple de la région ouest,



Caroline Blanchot

qui inclut à la fois Montargis, à la lisière de l'Île-de-France, et Brest ! De nombreux militants acceptaient d'être Dp pour régler les problèmes de leurs collègues du même site, sur des thématiques locales. Avec le Cse, ceux qui vivent à Montargis n'auront pas forcément envie d'aller à Nantes une fois par mois pour régler les problèmes de ceux de Brest ! Il va falloir gérer les engagements militants en fonction des connaissances, des envies et des disponibilités de chacun, cela peut par exemple poser des problèmes pour intégrer un nombre représentatif de femmes.

– **Michel Molesin:** À Airbus, on a des jeunes ingénieurs sur nos listes, d'autres qui votent Cgt, et le droit syndical nous donne des moyens pour disposer d'élus et de représentants de proximité, y compris du 3^e collège. Mais on a du mal à trouver de jeunes ingénieurs prêts à accepter un « temps plein » pour exercer un mandat. De plus, le mandat Cse entraîne des charges de travail encore plus lourdes qu'avant. Difficile de garder un boulot intéressant avec un mandat Cse.

– **Caroline Blanchot:** Les nouvelles instances vont limiter nos marges de manœuvre et affaiblir la parole des salariés. Pour l'encadrement, des thématiques spécifiques, comme celles du temps de travail – l'effectivité des 35 heures – de l'équilibre entre vie privée et professionnelle, des responsabilités – juridique, pénale, managériale – qui n'étaient déjà pas suffisamment abordées dans les instances précédentes, risquent plus que jamais d'être noyées dans la masse des débats. Si nous voulons prouver notre légitimité, nous devrons nous donner les moyens de faire remonter les besoins et revendications partout où ils s'expriment, et œuvrer à porter des mobilisations collectives et solidaires. Nous disposons de moins de recours aux expertises qu'avec les Chsct pour nourrir nos argumentations – à la Sncf par exemple, nous avions pu montrer

**NOUS DEVONS
VEILLER À MIEUX
RÉPARTIR LE
TRAVAIL SYNDICAL,
PAS SEULEMENT
ENTRE LES ÉLUS,
QUI DISPOSERONT
DE MOINS DE
TEMPS, MAIS EN
IMPLIQUANT TOUS
LES SYNDIQUÉS,
EN FONCTION DES
COMPÉTENCES, DES
COMPLÉMENTARITÉS
DE CHACUN.
FAIRE ATTENTION
AUX HORAIRES
DES RÉUNIONS
AUSSI, SI ON VEUT
POUVOIR ACCUEILLIR
DES FEMMES...**



Vincent Chaudat

que sans les forfaits jours, les cadres et assimilés travaillaient déjà plus de cinquante heures par semaine, avec des pics allant jusqu'à soixante-dix heures. Sur de nombreuses thématiques, il nous faudra donc trouver les moyens de nous faire entendre, que ce soit au sein des instances existantes ou pas.

– Quels enseignements le syndicalisme Cgt peut-il tirer de ces bouleversements ?

– **Xavier Burot :** Nous devons veiller à mieux répartir le travail syndical, pas seulement entre les élus, qui disposeront de moins de temps, mais en impliquant tous les syndiqués, en fonction des compétences et des complémentarités de chacun. Faire attention aux horaires des réunions aussi, si on veut pouvoir accueillir des femmes... Peut-être que nous nous sommes trop «institutionnalisés», et que c'est aussi l'occasion, y compris pour certains élus qui vont perdre leur mandat, de militer autrement, et pour nous tous, de renouveler nos pratiques? Après tout, avant 1968, et même avant 1936, les travailleurs ne disposaient pas de tant de moyens mais trouvaient des solutions! D'ailleurs, nous ne sommes pas forcément pour le tout-numérique, rien ne remplacera une rencontre et une discussion de vive voix avec les salariés. Cela ne sera pas facile, mais il faudra innover.

– **Michel Molesin :** C'est vrai que nous n'avons pas toujours su faire vivre les droits dont nous disposons, les réunions d'information syndicale par exemple. Les salariés ont parfois perdu de vue que les Irp ne servaient pas qu'à gérer les activités sociales et culturelles. Avec l'inversion de la hiérarchie des normes, il faut expliquer aux salariés que leur vote peut être dévastateur. Aujourd'hui, les syndicats vont pouvoir signer des accords plus défavorables que le Code du travail, de la convention collective et même du contrat de travail. Nous devons mieux faire

connaître nos actions et prises de positions ainsi que celles des autres syndicats, du niveau local jusqu'au niveau national. Il faut convaincre que nous ne lâcherons rien sur la défense d'une vision industrielle pour notre entreprise, portant des projets d'avenir, défendant la recherche fondamentale, et que nous resterons vigilants sur la santé et les conditions de travail des salariés, sur les statuts des embauchés.

– **Vincent Chaudat :** Ce sera désormais plus difficile de confier des mandats dans les Cse à des militants non aguerris, car on va exiger d'eux beaucoup de compétences et une grande polyvalence! Nous n'avons pourtant pas d'autre choix que de convaincre les salariés, y compris les plus jeunes, que le syndicalisme est un outil indispensable pour défendre les droits collectifs et



Michel Molesin

individuels au sein de leur entreprise. L'inversion de la hiérarchie des normes ne doit pas non plus nous faire perdre de vue que la Cgt porte une autre vision du monde économique et de la société en général. Il sera important aussi de ne pas s'enfermer dans le syndicalisme d'entreprise pur et dur, mais bien rester ouverts aux autres structures de la Cgt, qu'elles soient territoriales, fédérales et confédérales.

– **Caroline Blanchot :** La mise en place des Cse doit nous permettre de réaffirmer nos fondamentaux: se battre pour l'intérêt général et les solidarités entre catégories, et au sein de l'entreprise; être représentatifs et défendre les intérêts de tous les salariés. Dans un monde tenté par l'individualisme, c'est un chantier très ambitieux de vouloir sortir les salariés de l'isolement, mais les mobilisations récentes montrent que partout, et pas seulement chez les gilets jaunes, ce besoin de collectif est présent, même s'il s'exprime parfois confusément. L'engagement syndical est exigeant: il faut y croire, regagner la proximité et la confiance des salariés, créer des convergences entre les catégories et entre les luttes, et expliquer systématiquement aux salariés le positionnement de la Cgt dans les Irp et les négociations d'entreprise. Il faut aussi aller vers tous les salariés, y compris les jeunes diplômés qu'on croirait formatés par des grandes écoles et hermétiques à nos discours. De nombreuses personnes sont prêtes à se mobiliser dans les entreprises. Il nous faut être à l'écoute des compétences et des envies de chacun pour que les salariés s'investissent dans la durée et trouvent leur place dans la Cgt. Ils veulent apporter leur contribution mais aussi sentir que cet engagement leur apporte quelque chose, ne serait-ce que la conviction d'œuvrer au changement de notre société, un sentiment que nous connaissons tous.

5 FÉVRIER

UN COUDE-À-COUDE PLEIN D'ENSEIGNEMENTS

**LES MANIFESTATIONS
ET LES GRÈVES DU 5 FÉVRIER
POURRAIENT FRAPPER
LES TROIS COUPS D'UN NOUVEL
«ACTE» NON PLUS DE GILETS,
JAUNES OU ROUGES, MAIS
BIEN DU MOUVEMENT SOCIAL,
ENGAGÉ DANS UN PROCESSUS
D'ENSEMBLE ET D'UNE DIVERSITÉ
TOUJOURS EN CONSTRUCTION.**

«**P**ari» pour le journal *Libération*, «coup de poker» pour *Alternatives économiques*, échec pour *Les Échos*, la journée du 5 février aura fait couler de l'encre. C'est que les enjeux de cette mobilisation revendicative à laquelle appelaient la Cgt, Solidaires et la Fsu, portaient bien au-delà des évaluations de manifestants ou de grévistes. Non que les chiffres en la matière ne soient pas importants : ils constituent l'un des éléments d'appréciation du bilan de la journée en tant que telle. Mais un parmi d'autres. L'essentiel était de savoir si la Cgt – et avec elle, le syndicalisme – parviendrait à nouer les fils de l'action revendicative avec un mouvement social qui s'était largement développé en dehors de toute structure, qu'il s'agisse d'organisation ou de cadre revendicatif, et à faire vivre dans l'espace public une dynamique d'action et de convergence.

L'action aura été au rendez-vous dès les derniers coups de minuit, puisque la journée du 5 février a été inaugurée par le blocage du Marché d'intérêt national de Rungis. Ce coup d'éclat a été suivi de nombreux autres : fermeture de la tour Eiffel, barrage filtrant devant l'aéroport de Nantes, péages occupés plusieurs heures durant, grèves dans les transports en commun, dans le service public de l'audiovisuel... Syndicalistes et gilets jaunes ont fait en sorte d'assurer une visibilité et un écho

à leur mobilisation, indépendamment des 160 manifestations qui se sont tenues sur le territoire national. Dans un grand nombre de cas, des cortèges ou groupes de gilets jaunes ont rejoint les cortèges syndicaux. Le nombre des manifestants, sans commune mesure avec les grandes mobilisations de 2003 ou du mouvement contre la loi Travail, était néanmoins supérieur à celui de la journée de mobilisation du 14 décembre 2018, à l'appel de la Cgt. La convergence, elle aussi, se sera donnée à voir, par la mise au coude-à-coude du jaune et du rouge dans les défilés.

Un tel état des lieux n'a rien de négligeable au vu des semaines précédentes. Le mouvement des gilets jaunes, qui a su focaliser l'attention des médias, la sympathie de l'opinion publique, et a fait reculer l'exécutif, se développait autour d'un triple paradoxe. D'abord, il exprimait une colère sociale, mais il ne la traduisait pas en revendications, d'autant qu'il n'entendait pas les négocier. Sous le label idéal du «peuple», il participait, dans une volonté rassembleuse, d'un certain mélange des genres, agrémentant certains lobbys patronaux et personnalités d'extrême droite.

Parler et agir avec d'autres n'implique aucune confiscation

Enfin, et alors qu'il exprimait la volonté farouche de ne pas être «récupéré» par les partis et les syndicats, ce mouvement voyait se développer en son sein de multiples tentatives d'instrumentalisation, dont témoignent à la fois les conflits internes et les cristallisations de tentations électorales, avec toutes leurs conséquences – la plus spectaculaire étant le soutien apporté à certains gilets jaunes par l'exécutif italien.

C'est dans ce contexte que la journée du 5 février peut être évaluée comme un succès. Le fait de manifester le même jour, et singulièrement un jour de semaine, au même endroit et autour des mêmes mots d'ordre, n'avait rien d'évident. C'est d'ailleurs ce que rappelait Philippe Martinez quelques minutes avant le départ du cortège parisien : «*On dit depuis plus de*

deux mois qu'il faut discuter et trouver des revendications communes. On les a, il n'y a aucune raison qu'on ne défile pas côté à côté, les uns derrière les autres. Ce qui est important, c'est de réussir une première journée ensemble, parce que je trouve que le patronat est ménagé et il est temps qu'on demande des comptes au grand patronat de ce pays.»

Le fait que cette convergence ait eu une dimension nationale – même si c'est avec des réalités territoriales inégales, celles-là mêmes que traduisent les votes Fn – permet d'affirmer haut et clair la dimension sociale et revendicative du mouvement, au détriment d'un volet d'extrême droite qui se contente de surfer sur l'antiparlementarisme et une radicalité de type «tous pourris» conduisant à l'impassé. Corrélativement, la question de la récupération se voit posée en d'autres termes. Certes, les femmes et les hommes qui constituent le mouvement des gilets jaunes tiennent à leur indépendance. On peut les comprendre et même les approuver. Qui, de fait, serait légitime pour parler à leur place? Cette question est d'ailleurs sans doute loin d'être épaisse. Mais en défilant aux côtés des organisations syndicales, ils ont pu vérifier que parler avec d'autres, agir avec d'autres, n'implique aucune confiscation, ni de parole, ni de décision. Le parcours de manifestation adopté à Paris relevait d'ailleurs, de ce point de vue, d'une double symbolique : en sortant des sentiers battus pour se terminer à la Concorde, il s'agissait d'une part d'inscrire la journée du 5 février dans la continuité – et non dans la distinction – des manifestations tenues les deux mois précédents sur les Champs-Élysées et sur la place de l'Étoile. Bref, d'affirmer la continuité dans l'espace pour réduire la discontinuité des temps. D'autre part, de faire la démonstration d'une manifestation sans violence de rue. À l'heure où le parlement s'apprêtait à voter une loi particulièrement liberticide au regard du droit de manifestation, ce dernier point avait toute son importance. Ces enjeux n'ayant aucunement échappé



à la presse, on aura beaucoup lu, vu et entendu que la journée du 5 février n'était somme toute qu'une mise en scène tardivement destinée à remettre un syndicalisme affaibli et la Cgt sur les rails de la protestation sociale. Cette appréciation – même si elle n'est pas dénuée de paresse et de malice – renvoie à quelques vraies interrogations stratégiques. La première porte sur l'affaiblissement du syndicalisme. Il n'est ici que la manifestation de l'effritement du contrat social et du rôle de l'État. Ce dernier, qui n'a ménagé aucun effort pour affaiblir le syndicalisme et le délégitimer, y compris sa sensibilité la plus bienveillante à son égard, entend poursuivre dans cette voie, en prétextant d'ailleurs de sa faiblesse pour ne l'associer ni le consulter sérieusement sur quoi que ce soit.

Ce véritable casse-tête pour une Cfdt en mal d'écoute est aussi un enjeu décisif pour le mouvement social : sera-t-il en mesure de déboucher sur des victoires ?

Gilets jaunes et syndicalistes mêlés à Perpignan, le 5 février.

Ce qui amène à une seconde interrogation : la journée du 5 février visait à porter dans les entreprises la flamme revendicative qui bat le pavé depuis des mois, à briser cette extériorité qui les tenait à l'écart de la protestation sociale. La brèche a été ouverte, et si cela a pu être fait, c'est que frustrations, colères rentrées et contentieux revendicatifs sont bel et bien là. La suite est entre les mains des salariés.

La Cgt met en avant un rendez-vous revendicatif hebdomadaire

Enfin, puisqu'il est question de suites, la journée du 5 février aura également permis de formaliser un « bougé » du calendrier de l'action syndicale. De la même façon que la grève des cheminots avait « rusé » avec le temps de travail, la Cgt s'approprie un mode de gestion du temps revendicatif en mettant en avant l'organisa-

sation d'un rendez-vous hebdomadaire, les « mardis de l'urgence sociale », permettant d'articuler le temps du débat, de la collecte de revendications via des « cahiers d'expression populaire », et de l'action collective, dont les formes sont soumises à la décision des salariés.

Un tel agenda devrait permettre tout à la fois de maintenir un lien fort avec les expressions des gilets jaunes – largement constitués de salariés des Pme-Tpe, pour qui la grève relève soit de l'héroïsme soit d'un non-sens –, de favoriser des moments forts de rassemblements visibles et de placer les employeurs face à leurs responsabilités dans les politiques d'austérité salariale. Tout cela en faisant leur place aux préoccupations qui accompagnent cette austérité : justice fiscale, réforme du lycée, augmentation des frais d'inscription des étudiants étrangers, défense du service public, démocratie effective, droit de manifester... ▶

Pierre TARTAKOWSKY

PSYCHIATRIE UN POGNON DE DINGUE?

LA RALLONGE DE 40 MILLIONS ACCORDÉE FIN JANVIER N'EST PAS À LA HAUTEUR DES MESURES QUI S'IMPOSENT POUR COMBATTRE LA CRISE DANS LAQUELLE S'ENFONCE TOUT UN SECTEUR.



niste de la psychiatrie, c'est notre métier qu'elle a transformé», poursuit Jocelyne Goût, infirmière, élue Chsct à l'hôpital de Cadillac, en Gironde.

De 1973 à 1992 existait un diplôme d'infirmier spécialisé en psychiatrie. Le choix d'en finir avec ce titre pour fondre la formation de ces professionnels dans toutes les autres a consigné l'abandon d'une politique de santé mentale ouverte sur le patient, sa souffrance et la nécessaire spécificité de sa prise en charge. Les départs massifs des infirmiers formés à cette démarche ont fait le reste. Résultat, dénoncent ensemble Jocelyne Goût, Gilles Métais et Laurent Laporte, les jeunes diplômés sont perdus et les malades trop souvent malmenés. Faute de temps, faute de partage et d'échange avec les équipes, les nouveaux infirmiers parent au plus pressé en recourant plus que de raison à la contention. Débordés par les cas et leur difficulté, ils mobilisent des camisoles physiques ou médicamenteuses qui, il y a quelques années encore, n'étaient plus utilisées qu'en appont : «*Au travail de proximité, d'écoute et de soins qui fondait il y a quelques années encore la psychiatrie s'est substitué un retour dramatique à la répression et à l'exclusion du malade.*»

D'une certaine façon, il est vrai, Agnès Buzyn a pris acte du problème en annonçant le mois dernier la création d'une «*formation d'infirmiers de pratiques avancées en psychiatrie*». «*Mais pourquoi en est-elle restée là ? Pourquoi ne pas avoir restauré la spécialité alors que d'autres secteurs hospitaliers bénéficient de formations d'infirmiers spécialisés ? demande Laurent Laporte. Parce qu'il aurait fallu payer la qualification qu'aurait induite un diplôme spécialisé ? Parce que les malades mentaux ne sont pas de ceux qui s'expriment et revendiquent ?*

L'Ufmict-Cgt, elle, le peut et, au lendemain, des annonces gouvernementales, elle réitère des revendications portées ces derniers mois par les professionnels mobilisés : dans et hors les hôpitaux, du temps et des moyens pour accueillir et accompagner les malades ; des créations de lits et de postes, des moyens pour la psychiatrie ambulatoire et la restauration d'une formation spécifique pour les infirmiers psychiatriques.

Martine HASSOUN

Avant que l'incendie meurtrier commis à Paris dans la nuit du 4 au 5 février ne ravive le débat sur la responsabilité pénale des personnes atteintes de troubles mentaux, des centaines de médecins et de personnels soignants avaient tiré la sonnette d'alarme. À Saint-Étienne, au Rouvray, à Auch, à Amiens, à Niort, à Paris, au Havre ou encore à Lannemezan, partout des mouvements ont éclaté ces derniers mois pour obtenir des lits, des emplois et des moyens supplémentaires pour assurer l'accueil des malades dans des conditions décentes et assurer des soins de qualité. La psychiatrie est à bout. Les pathologies qu'elle recouvre sont, en France, selon un rapport de la Cour des comptes de 2011, au troisième rang des maladies les plus fréquentes derrière le cancer et les maladies cardio-vasculaires. Et pourtant rien. Rien, ou si peu.

Pour solde de tout compte, Agnès Buzyn a annoncé le mois dernier 40 millions d'euros supplémentaires pour la santé mentale en 2019. La somme peut paraître rondelette. «*Elle ne représente que la moitié du budget de l'hôpital psychiatrique de Cadillac*», témoigne Laurent Laporte, cadre de santé, secrétaire général de l'Ufmict-Cgt. «*À peine de quoi combler le déficit de la plupart des éta-*

blissemens», confirme Gilles Métais, psychologue, représentant Cgt au centre hospitalier Laborit de Poitiers. Un jour, peut-être, existera-t-il des vaccins contre les troubles mentaux. Pour l'instant, la maladie mentale affecte, selon la Cour des comptes, entre 5 % et 10 % de la population française et les personnels en charge de ces soins sont frappés de plein fouet par une logique comptable dévastatrice.

Faute de formation adéquate

«Il faut du temps pour prendre en charge la schizophrénie, les troubles bipolaires ou les addictions. Et si ce n'est pas le cas, nul ne peut prévoir le nombre de jours qui seront nécessaires pour permettre à un patient de reprendre le dessus», expliquent, chacun à leur façon, ces deux militants. Si, dans les hôpitaux généraux, la réduction des budgets a dégradé la qualité de l'accueil et de la prise en charge due aux malades, dans le secteur psychiatrique, elle a tout simplement entamé la qualité des soins, ajoutent-ils. «*La vision bureaucratique que sous-tend cette vision purement financière du secteur a engendré des pratiques dignes d'un autre âge, tournant le dos aux apports de la psychanalyse et renforçant une conception de plus en plus coercitive de la maladie mentale. Et, au bout du compte, en entamant la vision huma-*



ÉLU UN ALTER EGO ?

LE PORTRAIT STATISTIQUE DES QUELQUE 600 000 ÉLUS OU DÉLÉGUÉS SYNDICAUX EN POSTE EN 2017 VIENT D'ÊTRE PUBLIÉ.

Depuis 1993, jamais aucune étude ne s'était penchée sur le profil des représentants du personnel. Le département d'études et de statistiques du ministère du Travail (Dares) vient de combler ce vide en publiant les résultats d'une enquête menée tout au long du premier semestre 2017¹. Premier enseignement : le décalage certain entre la démographie des élus et celle des salariés. Alors que, toutes catégories confondues, les hommes représentent 58 % des personnes travaillant dans le privé, 67 % des membres de Chsct et 60 % des élus sont de sexe masculin. «En dépit de la diffusion de politiques volontaristes promouvant la parité au sein des organisations syndicales, note Maria-Teresa Pignoni, auteure d'une note à ce sujet, les inégalités d'accès aux responsabilités persistent.» Et l'examen de l'âge et de l'ancienneté des élus, comparés à ceux des salariés, n'y change rien.

1. «Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres?», Dares analyses, janvier 2019 (n° 002).

Pour preuve, tandis que la moitié seulement de la population active dans le privé a entre 40 et 59 ans, 65 % des représentants du personnel s'inscrivent dans cette classe d'âge. Plus symptomatique encore, on compte parmi eux trois fois moins de trentenaires que parmi l'ensemble des effectifs. Est-ce cet écart qui explique qu'un nombre substantiel de salariés méconnaissent l'existence de leurs élus? Quoi qu'il en soit, si l'on se fie aux témoignages livrés aux enquêteurs de la Dares par les directions d'entreprise, les salariés repèrent mal leurs représentants.

Un tiers de ceux qui disent ne pas bénéficier de leur présence se méprennent : 7 % disposeraient à leur côté d'au moins une instance élue.

Au-delà, quels rapports les personnels titulaires de délégation développent-ils avec les syndicats? Celui-ci est-il bien différent de celui que peuvent entretenir leurs collègues avec ces mêmes organisations? Si, incontestablement, les élus et mandatés affichent une relation plus étroite avec elles que les autres salariés – 56 % en sont adhérents contre 12 % de ces derniers –, là s'arrête la différence.

Seule une minorité d'élus dit s'être engagée par «conviction» (14,6 %), ou suite à «la participation à une grève, à une manifestation ou à un conflit collectif» (9,7 %). Ils sont plus nombreux à évoquer «un problème au travail» (22 %) et, plus encore, un «contexte», «une proximité du syndicat», «des affinités existant avec des collègues déjà syndiqués». Pour les élus comme pour les autres salariés, les facteurs relationnels apparaissent donc comme l'élément central de l'engagement (50,8 % pour les premiers, 51,2 % pour les seconds).

Beaucoup d'autres informations sont fournies par cette enquête sur l'ancienneté des représentants du personnel, le cumul des mandats et le sentiment contrasté que ceux-ci peuvent avoir de leur fonction : celui de «bien traduire les aspirations des salariés» et d'apprécier la tâche qui leur revient de les «défendre» et de leur «rendre service» mais aussi de ne pas peser comme ils le devraient sur les décisions prises par les directions. Un paragraphe cependant leur rend justice. Se concentrant sur les conséquences de l'existence de représentants du personnel en entreprise, il affirme que, réalisée «toutes choses égales par ailleurs, [...] une analyse approfondie du sujet fait la preuve que les salariés bénéficiant de leur présence ont plus de chances que les autres de participer aux décisions concernant la politique salariale ou l'organisation du travail – respectivement 1,5 fois plus de probabilités».

Martine HASSOUN

Cadres

La probabilité pour les cadres d'être représentants du personnel est inférieure à celle des autres catégories. Si, par ailleurs, ils sont moins syndiqués, lorsqu'ils s'engagent, ils cumulent plus souvent le mandat de délégué syndical et d'élu. «Une offre syndicale plus large peut expliquer en partie ce constat», commente la Dares en précisant que, parmi les salariés syndiqués, les cadres sont aussi relativement plus nombreux à déclarer avoir adhéré à un syndicat «par choix» ou «suite à un problème».

UGICT-CGT

Calendrier

• Ugict-Cgt

La prochaine commission exécutive de l'Ugict-Cgt se réunira le mercredi 13 mars.

• Rencontres

Les prochaines Rencontres d'*Options* auront lieu le 14 mars, dans l'auditorium du comité confédéral national, à Montreuil, sur le thème : « Techniciens, professions intermédiaires, des identités professionnelles, un même besoin de reconnaissance ».

• Énergie

Le 6^e congrès de l'Ufict Mines-Énergie aura lieu à Gréoux-les-Bains (Alpes-de-Haute-Provence) du 25 au 29 mars.

• Conférence

Dans le cadre d'un cycle sur les « grandes révoltes », l'université populaire du Quai Branly organise, le 5 avril, une conférence-débat sur les grandes grèves au Royaume-Uni. En savoir plus sur www.quaibranly.fr

• Congrès

Le 52^e congrès confédéral de la Cgt ayant pour titre « Au cœur du travail, pour bâtir l'avenir » se déroulera du 13 au 17 mai à Dijon.

• Travail

Organisée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son réseau, la 16^e semaine pour la qualité au travail se déroulera du 17 au 21 juin.

Formation

• Management

« Quelle stratégie syndicale face au “Wall Street management” ? » est le thème d'un stage organisé par l'Ugict-Cgt les 11 et 12 mars, au centre de formation Benoît-Frachon, à Gif-sur-Yvette (91). Parmi les objectifs de cette formation : amener les syndicats à intégrer la question de la transformation du travail dans leur activité ; organiser des initiatives autour des besoins de transformation des modes de management ; aider à la syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens à partir de leur rôle et de leur place dans le travail.

• Stage

Du 20 au 24 mai, l'Ugict-Cgt organise un stage national sur le thème : « Être responsable Ugict-Cgt, contenu, animation et déploiement de l'activité spécifique ». Ce stage a pour objectif de former des responsables à l'activité syndicale spécifique en direction des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise. Il s'adresse aux membres de la commission exécutive Ugict, des directions des unions fédérales et des commissions départementales Ugict, aux syndicats spécifiques, aux élus et mandatés des collèges cadres et techniciens. Parmi les objectifs de cette formation : analyser les problématiques des Ict dans leur entreprise et leur profession ; travailler à l'émergence d'une nouvelle conception de l'entreprise et du management... Elle se déroulera au centre Benoît-Frachon, à Gif-sur-Yvette (91). Pour connaître l'ensemble des formations, notamment thématiques, 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

Droit Dans un récent *Droit Ouvrier*, Emmanuel Dockès, professeur à l'université Paris-Nanterre, s'intéresse au salariat des plateformes à propos de l'arrêt Take Eat Easy du 28 novembre 2018. Dans cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation qualifie en effet de contrat de travail la relation existant entre la plateforme numérique et ses livreurs à vélo. Dans cet article, Emmanuel Dockès veut montrer que l'application du droit du travail aux travailleurs des plateformes « *peut protéger sans abaisser, qu'elle peut limiter le pouvoir des uns, les employeurs, sans réduire la liberté des autres, les salariés* ». → *Le Droit ouvrier* n° 846, janvier 2019.

Syndicalisme À l'heure de la mise en place des comités sociaux et économiques (Cse), quelle stratégie pour agir sur les conditions de travail ? C'est la question posée par la revue *Santé et Travail*, qui donne la parole à une directrice du travail ainsi qu'à un professeur de droit social. Après avoir rappelé que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Chsct) auront totalement disparu cette année, ils tirent les leçons, dans ce domaine, des premiers accords instituant des Cse, avec notamment la mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail (Csst) dans les entreprises de plus de 300 salariés. → *Santé et Travail* n° 105, janvier 2019.

Monde Depuis 2007, plus de la moitié de la population vit en milieu urbain. Partant de ce constat, la *Revue internationale et stratégique* s'interroge sur les effets de l'urbanisation du monde, tant pour les pays du Nord que pour les sociétés du Sud, encore principalement rurales. Le dossier proposé se décline en différentes thématiques : le rôle des villes dans la mondialisation, les impacts sociaux, politiques et sécuritaires de ce processus, l'état des populations vivant dans des milieux urbains de plus en plus fragmentés... → *Revue internationale et stratégique* n° 112, hiver 2018.

Numérique En France, 300 000 logements sont disponibles sur Airbnb ; Uber fait travailler environ 20 000 chauffeurs ; Drivy revendique 2 millions d'utilisateurs de son service de location de voiture entre particuliers... Faut-il voir avant tout les opportunités qu'offrent ces plateformes, ou le mouvement de formatage des activités et de contrôle des utilisateurs qui l'accompagne ? La revue *Réseaux* réunit, dans son dernier numéro, un ensemble de recherches qui couvrent un éventail varié de plateformes, depuis la livraison à vélo jusqu'au *microtasking*, en passant par Facebook ou la location/vente entre particuliers.

→ *Réseaux* n° 112, janvier 2019.

ASSISTANTES MATERNELLES SOUS LES PLIS DU GILET ROSE

ÉPARPILLÉES « FAÇON PUZZLE », LES ASSISTANTES MATERNELLES SE SONT DOTÉES D'UN DRAPEAU ET D'UN MODE D'ORGANISATION PROPRE, POUR UNE REVENDICATION COMMUNE. EN LIEN AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES. UN SCHÉMA D'AVENIR ?



VALENTINE CHAPUIS/MAXPPP

Pour faire court, on les appelle « assmat ». Relevant du Code de l'action sociale et des familles, elles exercent leur métier dans un isolement quasi total, assorti de relations forcément complexes avec leurs employeurs, des parents eux-mêmes salariés. Chacune d'entre elles est limitée légalement à un « parc » de quatre enfants, et rémunérée à hauteur d'un quart de Smic par enfant, soit 3 euros de l'heure pour des semaines qui vont de 50 à 60 heures. Être assmat, c'est aussi porter, au quotidien, tous les stigmates d'une société patriarcale : fréquemment réduit à une seule fonction de « garde », le métier est assimilé, du fait du faible salaire, à un travail d'appoint, sans grande valeur sociale ajoutée et, enfin, d'opportunité, car les enfants grandissent... Autant de contre-vérités. La responsabilité en jeu dans l'éducation et la socialisation de la prime enfance est multi-forme et immense ; on le mesure d'ailleurs à l'émoi soulevé en cas d'incident.

C'est un travail qui, dans la réalité de la vie des femmes, facilite le maintien des mères dans leur emploi. Enfin, la moyenne d'âge

de celles qui l'exercent est de 48 ans, ce qui récuse toute assimilation à un job temporaire. Tout cela pour dire que lorsqu'elles entendent parler, courant 2018, d'une réforme de l'assurance chômage, les assmat s'inquiètent. Actuellement, en cas de perte de contrat – un enfant qui a grandi, des parents qui déménagent, souvent rapidement – l'Unedic verse un complément d'activité pouvant aller jusqu'à 300 euros. Or il se murmure, sur les réseaux, que cette indemnisation pourrait disparaître...

« Ça devenait compliqué : on avait besoin de l'expertise syndicale »

En réalité, le flou domine. Les organisations syndicales professionnelles, non confédérées mais représentatives à 70 % du secteur, renvoient les questions à un « après ». Comprendre : après la fin des négociations. La réponse n'est pas au niveau des inquiétudes et Laurence, assistante maternelle en Gironde, le résume d'un : « *On voulait agir, pas attendre.* » Avec quatre « amies Facebook », elles décident d'écrire aux élus, du maire au président,

en passant par les ministres : « *On voulait être vues et entendues.* » Le groupe de discussion grossit, prend une dimension nationale et quelques élus répondent par des courriers rassurants : non, il ne s'agit pas de supprimer le complément d'activité, mais d'en réviser le mode de calcul. « *Là, ça devenait plus compliqué, on s'est dit qu'on avait besoin de l'expertise syndicale* », commente Laurence. Les « cinq » entrent donc en contact avec les organisations qui sont autour de la table des négociations : sans a priori sectaire ni confiance excessive. Seules Fo et la Cgt répondent.

Laurence s'en étonne encore : « *Au départ, on n'était ni politisées ni syndiquées, et on attendait plutôt des réponses des syndicats spécialistes. Mais ce sont les confédérations qui ont le mieux compris nos problématiques en apportant des réponses précises.* » Stéphane, de la fédération Cgt du Commerce, est de ceux avec qui les assmat ont pris contact. « *Elles avaient leurs préoccupations, leurs questions, leur volonté d'autonomie... Toutes choses qu'on pouvait comprendre et partager ou ...*

Le recours au groupe Facebook est une réponse spontanée au « je suis toute seule ». Ses milliers de participantes attestent d'une attente forte. Qu'il suffise d'une journée pour dégager 29 références nationales témoigne de cette envie d'agir ensemble. La Cgt leur a apporté un réseau interprofessionnel.

... discuter. On leur a dit : "Ok pour travailler avec vous, avec tout le monde, sauf le Rassemblement national." Et on s'est beaucoup apporté les uns aux autres. Leur capacité d'organisation collective a été bluffante, et cela doit nous faire réfléchir sur nos propres méthodes. Le recours au groupe Facebook est une réponse spontanée au "je suis toute seule". Ses milliers de participantes attestent d'une attente forte. Qu'il suffise d'une journée pour dégager 29 référentes nationales témoigne de cette envie d'agir ensemble. Nous leur avons apporté un réseau interprofessionnel. Les unions départementales, après avoir pris la mesure du nombre de salariées concernées, se sont bien investies avec, à leurs côtés, de nombreuses organisations de la Cgt impliquées dans les enjeux de chômage mais aussi de retraite.» Par effet domino, la réforme de l'Unedic implique en effet une dégradation du niveau de retraite pour des femmes dont les carrières sont marquées par la précarité.

Une manifestation parmi d'autres d'un «syndicalisme d'opinion»?

Reste à mettre en mouvement ce basculement du «je» au «nous». Pas simple. Faire grève reviendrait à se retourner contre les parents ! On est en plein moment gilets jaunes avec un «acte» chaque samedi. Mêmes contraintes, mêmes solutions : ce seront des rassemblements, sous le label «gilets roses». Celui du samedi 2 février, inaugural, a confirmé la portée de la mobilisation, comme ses limites : 29 manifestations ont rassemblé plus de 1 000 assmat dans l'espace public, loin du nombre d'inscrites sur le groupe Facebook. Émilie, elle aussi membre du groupe des cinq, relativise l'écart, mais pas les difficultés : «*Dans le groupe, les gens ont des motivations diverses, il n'y a pas que des assmat. C'est un début et un bon, qui ouvre des perspectives. Manifester n'est pas si facile lorsqu'on n'en a pas l'habitude et qu'on voit ces images de violence dans la rue. On va continuer à discuter entre nous, avec les organisations syndicales et tout autour de nous.*» Ce «continuer à discuter» a d'ores et déjà son prochain rendez-vous, fixé au 9 mars. Et au-delà ? Ici et là, la création de syndicats Cgt est en débat. Au vu des contraintes nées d'un double isolement, professionnel et personnel, ces créations devront sans doute faire une large part à un «syndicalisme d'opinion» encore à définir. Mais dont l'expérience assmat pourrait être l'une des manifestations émergentes. ▶

Louis SALLAY

FEMMES-HOMMES UNE ÉVIDENCE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

UN SONDAGE HARRIS INTERACTIVE DONNE LA MESURE DES ATTENTES VIS-À-VIS DES ORGANISATIONS SYNDICALES.



AUX MINDE/MAXPPP

Pour les Français, c'est une évidence : les inégalités entre hommes et femmes touchent avant tout le monde du travail. C'est évidemment flagrant concernant les salaires pour 80 % des sondés, ainsi que pour l'accès à des postes à responsabilité (79 %). Ce constat est d'autant plus notable que l'opinion publique estime plutôt que la société change et évolue, singulièrement dans le cadre de la famille ou du couple, qu'il s'agisse de la répartition des tâches ou de l'éducation des enfants. Le travail, en revanche, apparaît comme le lieu où l'égalité ne progresse pas, où les questions liées aux salaires et aux responsabilités restent en butte à des obstacles majeurs. Le sondage¹ souligne ainsi : «*Les femmes, principales concernées par ces obstacles dans le cadre du travail, déclarent, pour 44 % d'entre elles, des difficultés à progresser professionnellement ou à concilier vie personnelle et professionnelle, quand 42 % identifient des écarts de salaires en leur défaveur face à des collègues du sexe opposé pour un travail équivalent. Les remarques sexistes seraient également le lot de 39 % des femmes qui travaillent, dans le même temps qu'elles décrivent un manque de prise au sérieux de leurs compétences, soit via l'absence de respect de leur autorité (38 %), soit par un manque de confiance pour mener à bien un projet (35 %).* De manière générale, les Françaises issues des catégories supérieures, davantage confrontées à des problématiques d'avancement professionnel, ou plus sensibles à la question, ont davantage noté des freins à leur carrière en fonction de leur genre.»

Eu égard à la dimension globale de l'enjeu de l'égalité entre femmes et hommes, les salariés des deux sexes considèrent que tous les acteurs pouvant exercer une force pour réduire ces inégalités ont un rôle à jouer. Il faut noter que c'est d'abord vers les entreprises qu'ils et elles se tournent (46 % jugent qu'elles ont un rôle tout à fait prioritaire) et ensuite vers l'État, comme producteur de lois (43 %). Les syndicats n'arrivent qu'en cinquième position – 28 % estiment qu'ils ont un rôle «tout à fait prioritaire» et 40 % un rôle «plutôt prioritaire». Cela indique un niveau global d'attente fort (68 %), contre 31 % qui estiment qu'ils n'ont pas de rôle prioritaire dans ce domaine. Le chiffre de 68 % confirme le caractère prioritaire de ce champ revendicatif et l'ampleur des attentes vis-à-vis des organisations syndicales. Mais le classement en cinquième position – après les entreprises, les pouvoirs publics, les femmes puis les hommes – indique sans conteste un déficit de présence et de prise en charge. Ce qui, d'une certaine façon, constitue une indication claire quant aux priorités revendicatives à adopter... ▶

¹ L'Observatoire de l'égalité femmes-hommes, une étude Harris Interactive (septembre 2018) à retrouver sur <http://harris-interactive.fr>.

Pour l'égalité salariale Femmes-hommes

droits

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» prévoit un nouveau moyen pour que les entreprises respectent l'obligation légale sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale:

● L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (Code du travail, art. L. 1142-7).

● Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret (Code du travail, art. L. 1142-8).

● Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2^e de l'article L. 2242-1 porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur après consultation du comité social et économique. La décision est déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3.

L'autorité administrative peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur (Code du travail, art. L. 1142-9).

● Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs, se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière [...] (Code du travail, art. L. 1142-10).

Dans le prolongement de nombreux textes adoptés depuis la création de l'Organisation internationale du travail en 1919, un nouvel outil complémentaire est à connaître pour rendre effective l'obligation légale: «*Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.*» (Code du travail, art. L. 3221-2, depuis la loi de 1972 transposant la Convention OIT n° 100 de 1951).

Michel CHAPUIS

Ce nouvel outil figure dans le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise:

● Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, les indicateurs sont les suivants (Code du travail, art. D. 1142-2):

1° l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents;

2° l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes;

3° le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris;

4° le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

● Pour les entreprises de plus de 250 salariés, les indicateurs sont les suivants (Code du travail, art. D. 1142-2):

1° l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents;

2° l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes;

3° l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes;

4° le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris;

5° le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Ces indicateurs sont calculés selon les modalités définies à l'annexe du décret. Le niveau de résultat obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs est déterminé selon les modalités fixées aux annexes du décret.

Le niveau de résultat est publié annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il existe un. À défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen. Les indicateurs, ainsi que le niveau de résultat, sont mis à la disposition du comité social et économique. Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, à la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1^{er} mars 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Fonction publique

Les effets du Ppcr en 2019

Le nouveau gouvernement avait, néanmoins, décidé de reporter d'un an les effets du Ppcr pour l'ensemble de la fonction publique et ce, pour des raisons budgétaires. Le décret n° 2017-1736 du 21 décembre 2017 modifiant toutes les dates pour les fonctionnaires de l'État, fonctionnaires territoriaux et fonctionnaires hospitaliers a été publié au *Journal officiel* du 23 décembre 2017.

Le décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 traduit, quant à lui, les conséquences du report sur l'échelonnement indiciaire de divers corps, cadres d'emplois et emplois des trois versants de la fonction publique. Outre le report d'un an des mesures de revalorisation indiciaire, ce texte procède également au report de la deuxième phase du dispositif de transfert primes-points prévue pour les fonctionnaires relevant de certains corps et cadres d'emplois de catégorie A ou de même niveau : ainsi, les mesures qui devaient entrer en vigueur en 2018 s'appliquent en 2019 :

- la seconde partie du transfert «primes-points» prévu pour la catégorie A : 5 points à compter du 1^{er} janvier 2019, le plafond annuel de l'abattement étant porté à 389 euros;
- la refonte de certaines grilles indiciaires au 1^{er} janvier 2019;
- le reclassement, à compter du 1^{er} février 2019, des personnels sociaux et socio-éducatifs de catégories B et A, dans le nouveau corps, ou cadre d'emplois de catégorie A.

Passé ce report d'un an, les effets du Ppcr reprennent donc à compter du 1^{er} janvier 2019 et se traduisent concrètement.

LES MESURES INDICIAIRES APPLICABLES AU 1^{er} JANVIER 2019

Le Ppcr avait prévu des revalorisations indiciaires de 2018 à 2020 qui ont été reportées de 2019 à 2021. Au 1^{er} janvier 2019 donc, certains fonctionnaires vont pouvoir bénéficier d'une revalorisation indiciaire prévue par les décrets fixant les différentes échelles de rémunération des

fonctionnaires (comme le décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 pour la catégorie C, ou le décret n° 2010-330 du 22 mars 2010 pour la catégorie B relevant du nouvel espace indiciaire).

Attention, toutefois, car tous les fonctionnaires des catégories B et C ne sont pas concernés par cette revalorisation indiciaire. Tout dépendra du grade et de l'échelon détenu par le fonctionnaire au 1^{er} janvier 2019. Par exemple : un adjoint administratif principal de 2^e classe au 4^e échelon ne bénéficiera pas d'une revalorisation indiciaire alors qu'un agent relevant du même grade mais classé au 5^e échelon aura une revalorisation de 2 points d'indice majoré.

Edoardo MARQUÈS

Les effets du dispositif «primes-points» au 1^{er} janvier 2019

En effet, il faut rappeler que l'abattement «primes-points», qui consiste à transformer une partie des primes des fonctionnaires en points d'indice afin d'améliorer les droits à pension des agents, était initialement prévu en deux tranches pour les fonctionnaires de catégorie A (sauf pour la filière médico-sociale), à savoir : 167 euros en 2017, passant à 389 euros en 2018. Cette augmentation du montant de l'abattement a donc également été repoussée en 2019.

Les fonctionnaires de catégorie A (hors filière médico-sociale) vont donc se voir appliquer au 1^{er} janvier 2019 un abattement de 389 euros compensé par une

revalorisation indiciaire de 5 points d'indice majoré. De la même façon, les fonctionnaires qui bénéficient d'une clause de maintien d'indice à titre personnel voient leur indice de traitement augmenté de 5 points d'indice majoré en application des dispositions du décret n° 2016-1124 du 11 août 2016.

Enfin, les fonctionnaires de catégorie A qui ne perçoivent aucune prime, ne se voient donc pas appliquer d'abattement mais bénéficient néanmoins de la revalorisation indiciaire et donc d'un gain de rémunération.

À noter que dans le cadre du Ppcr, il s'agit de la dernière revalorisation indiciaire au bénéfice des fonctionnaires de catégorie B, mais qu'il est encore prévu deux vagues de revalorisation pour certains fonctionnaires relevant des catégories A et C, soit aux 1^{er} janvier 2020 et 2021.

LES MESURES STATUTAIRES AU 1^{er} FÉVRIER 2019

Un autre effet du report du Ppcr a été décalé d'un an : il s'agit du passage en catégorie A des personnels sociaux des corps et cadres d'emploi, initialement prévu au 1^{er} février 2018.

Aussi, dès le 1^{er} février 2019, ces fonctionnaires devront avoir été intégrés, par un arrêté, dans leurs nouveaux corps ou cadres d'emploi social de catégorie A, sans passage préalable en commission administrative paritaire. À titre d'exemple, dans la fonction publique territoriale, les éducateurs territoriaux de jeunes enfants et les assistants territoriaux socio-éducatifs de catégorie B seront respectivement reclassés en catégorie A

● conformément au tableau de correspondance de l'article 23 du décret n° 2017-902 du 9 mai 2017;

● et conformément au tableau de correspondance de l'article 24 du décret n° 2017-901 du 9 mai 2017.

Ils bénéficieront concomitamment d'une nouvelle grille indiciaire de catégorie A et donc d'une nouvelle revalorisation indiciaire à compter du 1^{er} février 2019, notamment pour compenser l'augmentation de leur abattement « primes-points » qui passera, à cette date, de 278 euros (pour les catégories B) à 389 euros (pour les catégories A).

Toutefois, au 1^{er} janvier 2019, ces personnels sociaux devaient bénéficier d'une dernière revalorisation indiciaire dans la mesure où ils relevaient encore, à cette date, de la catégorie B.

Détachement: les cas de consultation préalable des Cap

Il résulte des articles 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 25 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 et 14 et 50 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985¹ que la décision qui prononce, à sa demande, le détachement d'un fonctionnaire de l'État, ne peut intervenir qu'après consultation de la commission administrative paritaire (Cap) compétente du corps d'accueil. En outre, lorsque le détachement est prononcé d'office ou qu'il est mis fin à ce dernier de façon anticipée à l'initiative de l'administration d'origine de l'intéressé, cette décision ne peut intervenir qu'après qu'a été également consultée la Cap compétente du corps auquel appartient le fonctionnaire.

Par ailleurs, si l'article 14 de la loi du 11 janvier 1984 pose le principe d'une consultation de la Cap sur les décisions individuelles intéressant les membres du ou des corps qui en relèvent et si les dispositions réglementaires prises pour leur application précisent qu'une telle consultation intervient, en règle générale, pour le détachement d'un fonctionnaire, ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à ce que le pouvoir réglementaire aménage la mise en œuvre de ce principe pour tenir compte des

missions et des sujétions particulières de certaines catégories d'agents et, en particulier, ceux chargés de fonctions de direction et d'encadrement, pour la nomination desquels l'autorité administrative bénéficie, dans l'intérêt du service, d'une marge d'appréciation étendue.

Ainsi, lorsque le pouvoir réglementaire édicte des règles spécifiques à certains emplois et prévoit que ceux-ci sont pourvus par voie de détachement dans un statut d'emploi en dehors de tout rattachement à un corps, la consultation d'une Cap n'est pas requise lorsque le détachement est prononcé à la demande de son bénéficiaire. C'est ce que vient de rappeler le Conseil d'État².

1. Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État; décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires; décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions;

2. Conseil d'État, 30 janvier 2019, Syndicat national pénitentiaire Force ouvrière/Direction, requête n° 409384.

LANDERNEAU/EXPOSITION
**ŒUVRES CROISÉES
 DE MITCHELL
 ET RIOPELLE**



HEIDI MEISTER

Joan Mitchell et Jean-Paul Riopelle dans le séjour de l'atelier-appartement de la rue Frémicourt, Paris, 1963.

Le Fonds pour la culture Hélène & Edouard Leclerc, en collaboration avec le Musée national des beaux-arts du Québec, propose une exposition d'envergure : « Mitchell Riopelle, un couple dans la démesure ». Joan Mitchell (1925-1992) et Jean-Paul Riopelle (1923-2002) se rencontrent à Paris à l'été 1955. Elle est née à Chicago, lui à Montréal. Jusqu'à 1979, leur intense relation amoureuse aura été de plus en plus tumultueuse. Avant de s'unir, ces deux artistes sont déjà fortement impliqués dans la pratique d'une peinture abstraite expressive et figurent au nombre des nouveaux représentants éminents de l'expressionnisme abstrait, soit un art soustrait à toute référence objective, au profit d'une charge émotionnelle issue – pour l'essentiel – de l'acte de peindre. Riopelle, installé à Paris, apparaît comme l'un des protagonistes de l'art dit « informel », où s'illustrent des peintres comme Hartung, De Kooning, Pollock ou Wols... D'abord proche de l'automatisme, il s'impose vite par un style très personnel, celui d'une peinture fondée sur la spontanéité du geste et la parfaite maîtrise d'une matière profuse. Sans cesse en quête de nouveaux champs d'exploration, il est tout à l'action et à l'exubérance, tandis que Mitchell se nourrit de musique, de poésie et de littérature. Le dialogue dans la juxtaposition de leurs œuvres, souvent de grand format, permet de prendre la mesure des convergences et des divergences sous-tendant leurs démarches respectives dans le contexte infiniment singulier de l'amour, de l'émulation et, qui sait, de façon souterraine, de la secrète concurrence.

Antoine SARRAZIN

• JUSQU'AU 22 AVRIL, RUE FONTAINE-BLANCHE ET RUE DES CAPUCINS, À LANDERNEAU (29).
WWW.FONDS-CULTUREL-LECLEC.FR

**GALICA/FLAUBERT
 SES MANUSCRITS
 SONT TOUS EN LIGNE**

Les manuscrits des œuvres de Gustave Flaubert sont désormais numérisés et en ligne sur Gallica, l'espace numérique de la Bibliothèque nationale de France (Bnf), en libre accès depuis 1997. Cela constitue « une avancée déterminante pour la recherche sur l'écrivain », assure Yvan Leclerc, du centre Flaubert de l'université de Rouen. « Les brouillons de l'auteur de *Madame Bovary*, entre autres romans fameux, montrent qu'il raturait et réécrivait à de multiples reprises ». La mise en ligne des manuscrits, des carnets et des dossiers d'un écrivain est un outil précieux pour la recherche. Après ceux de Jean-Jacques Rousseau en 2012, Gallica mettait en ligne les manuscrits de Stendhal en 2020.

• [HTTPS://GALICA.BNF.FR](https://GALICA.BNF.FR)

SORTIES FILMS

**Si Beale Street
 pouvait parler**

BARRY JENKINS (ÉTATS-UNIS)
 Tiré du roman de James Baldwin paru en 1974, ce très beau film désespéré s'attache crûment aux causes et aux effets du racisme endémique régnant aux États-Unis. Un jeune Noir, injustement accusé de viol par un flic blanc, voit son amour dévasté par l'affaire. Sa famille, confite en dévotion, est accablée par la honte...

Fahavalo

MARIE-CLÉMENCE ANDRIAMONTA-PAES (FRANCE-MADAGASCAR)

Un documentaire d'une importance capitale sur la répression sanglante, en 1947, qui frappa les rebelles malgaches qui avaient cru aux promesses d'indépendance de De Gaulle. Les derniers survivants, très âgés, racontent leur lutte quand, armés de sagales, ils durent faire face à l'armée coloniale, composée de Sénégalaïs et de Marocains, qui les traquait dans les forêts.

En quatrième vitesse

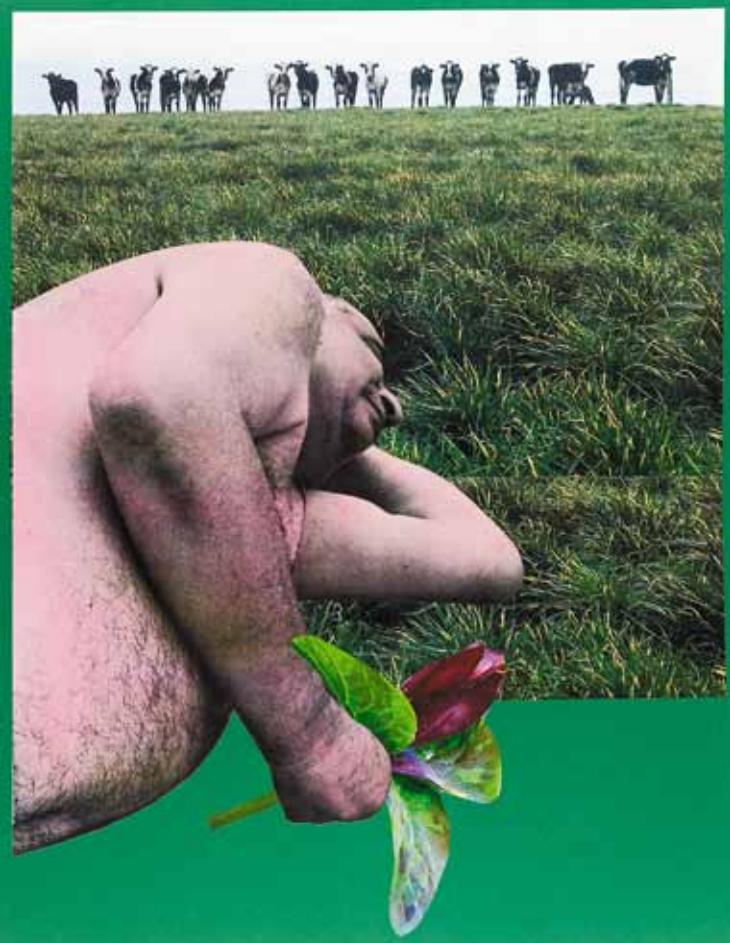
ROBERT ALDRICH (ÉTATS-UNIS)
 Ce film de 1955, chef-d'œuvre du « thriller » en noir et blanc, qui a pour héros le détective Mike Hammer, inventé par le « polardeux » Mickey Spillane, revient, dûment restauré, sur les écrans.

PARIS/TOMI UNGERER UN MAÎTRE DU DESSIN À L'ESPRIT SATIRIQUE

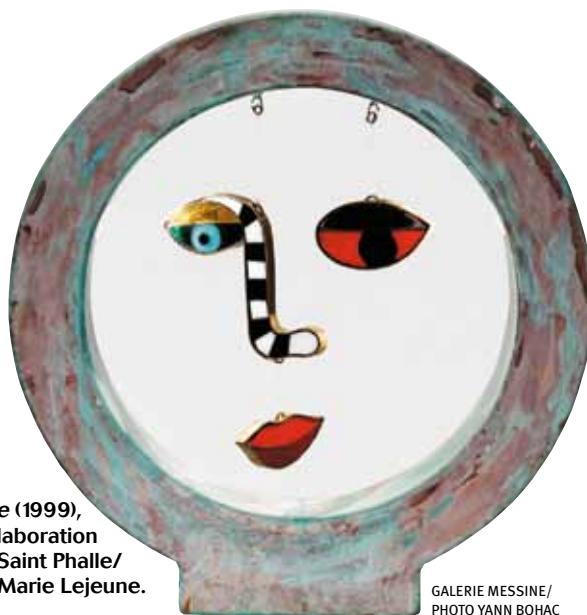
Le Centre culturel irlandais va exposer, à partir du 15 mars, une sélection des derniers collages et sculptures du formidable artiste qu'était Tomi Ungerer. Né en Alsace en 1931, révélé par les années « *absurdes et tragiques* » de la Seconde Guerre mondiale, il résidait en Irlande depuis quarante ans. Mondialement reconnu comme un dessinateur satiriste inspiré, Tomi Ungerer est décédé le 9 février 2019, à 88 ans, après avoir publié 140 livres, et réalisé plus de 40 000 croquis et dessins. Violemment pacifiste, irrévérencieux quant à la religion et à toute forme d'autorité, ennemi déclaré de l'injustice et du fanatisme, Tomi Ungerer avait pour fière devise : « *Expect the unexpected!* » Ce qui peut se traduire par « *S'attendre à l'imprévu !* »

Stéphane HARCOURT

- JUSQU'AU 5 JUILLET, AU CENTRE CULTUREL IRLANDAIS, 5, RUE DES IRLANDAIS, PARIS 5^e. WWW.CENTRECULTURELIRLANDAIS.COM



Medium : collage – paper on paper/card (2018), 55 × 42,6 cm.



Visage (1999),
collaboration
Niki de Saint Phalle/
Pierre-Marie Lejeune.

GALERIE MESSINE/
PHOTO YANN BOHAC

SAINT-ARNOULT/À QUATRE MAINS LEJEUNE-NIKI DE SAINT PHALLE

Pierre-Marie Lejeune (né en 1954) se définit comme sculpteur-dessinateur. Il a longtemps travaillé de concert avec Niki de Saint Phalle (1930-2002). Il présente certaines de ses œuvres en collaboration avec elle, augmentées de quelques créations personnelles dans la Maison Elsa-Triolet-Aragon, dont le nouveau directeur est Guillaume Roubaud-Quashie.

- JUSQU'AU 12 MAI AU MOULIN DE VILLENEUVE,
À SAINT-ARNOULT-EN-YVELINES (78). WWW.MAISON-TRIOLET-ARAGON.COM

LYON/THÉÂTRE « L'ÉNÉIDE » EST AU LOIN

Fabrice Melquiot a écrit *J'ai pris mon père sur les épaules*, une pièce écrite par lui-même, mise en scène par Arnaud Meunier, et avec pour principaux interprètes Rachida Brakni et Philippe Torreton. L'auteur dit ceci : « *La légende rapporte qu'Énée a fui la cité de Troie dévastée en portant sur son dos son père Anchise, aveugle et paralysé. [...] Dans ma pièce, le personnage se prénommant Énée n'a rien d'un héros mythologique. Il s'agit d'un homme d'aujourd'hui, qui accompagne son père, Roch, gravement malade, sur les routes de l'exil.* » Situé à la fois dans les sphères de l'intime et du politique, l'œuvre entend tourner en dérision « *l'absurdité de notre époque, avec ses peurs, ses replis, sa tentation du chacun pour soi* ».

- CRÉATION DU 13 AU 23 MARS, AUX CÉLESTINS, THÉÂTRE DE LYON,
4, RUE CHARLES-DULLIN, LYON 2^e. [HTTPS://THEATREDESCELESTINS.COM](https://THEATREDESCELESTINS.COM)

SARTROUVILLE/ACROBATIE PLUS BELLE EST LA CHUTE

La compagnie Volte propose le spectacle intitulé *Chute !*, conçu et interprété par deux parfaits acrobates, Matthieu Gary et Sidney Pin. L'envol, le point de suspension, la rotation et la chute sont les quatre étapes qui structurent n'importe quelle acrobatie de cirque. Avec eux, il s'agit de traverser les sensations du chuteur, de les décrire avec précision et d'interroger avec humour cette expérience pour mieux se l'approprier, car inévitable est le plongeon, suivi de la soudaine reprise de contact avec le sol, le retour inéluctable à la réalité. Grâce à un dispositif quadri-frontal – un ring bordé de gradins – les spectateurs sont en prise directe avec le duo d'acrobates.

- LES 13, 15 ET 16 MARS AU THÉÂTRE DE SARTROUVILLE, PLACE JACQUES-BREL,
À SARTROUVILLE (78). WWW.THEATRE-SARTROUVILLE.COM

Vannerie à suspendre
de style chinois
pour l'ikebana.



MUSÉE DU QUAI BRANLY-JACQUES CHIRAC,
PHOTO : TADAYUKI MINAMOTO

PARIS/EXPOSITION

LE BAMBOU AU JAPON C'EST TOUT UN ART

AU MUSÉE DU QUAI BRANLY-JACQUES CHIRAC, SOUS LE TITRE «FENDRE L'AIR», QUELQUE 200 PIÈCES DE VANNERIE RENDENT COMPTE DU RAFFINEMENT DE CETTE DISCIPLINE AU PAYS DU SOLEIL LEVANT.

C'est une première en France où sont mal connues les beautés poétiques de la vannerie nippone en bambou, alors qu'aux États-Unis des institutions publiques l'illustrent de façon permanente. Le musée du Quai Branly-Jacques Chirac s'enorgueillit donc de ce qui prend figure de révélation à grande échelle, puisqu'il offre au regard près de 200 œuvres, anciennes et contemporaines, conçues et réalisées avec une habileté et une élégance qui sanctifient littéralement les mains desquelles sont sorties. La manifestation, qui prend place dans l'année culturelle du Japon en France, est ainsi présentée par Stéphane Martin, président du musée et commissaire de l'exposition: «*L'art japonais du panier en bambou est l'un des plus secrets. Subtil et délicat, spirituel et gestuel, il est l'apanage de grands maîtres, porteurs d'une histoire pluriséculaire.*»

Le développement de la vannerie artisanale en bambou est étroitement lié au rayonnement de l'art du thé, arrivé de Chine aux alentours des VIII^e et IX^e siècles. Les premières générations d'artisans japonais se sont d'abord inspirées de modèles chinois, lesquels cherchaient eux-mêmes à imiter les formes sophis-



MUSÉE DU QUAI BRANLY-JACQUES CHIRAC, PHOTO : TADAYUKI MINAMOTO

Disparaître V est une œuvre issue de la collaboration entre l'artiste Tanabe Chikuunsai IV et Sawako Kaijima, enseignante-rechercheuse à la Graduate School of Design de l'université Harvard et à l'Institut Radcliffe.

«Fendre l'air. L'art du bambou au Japon», dans la mezzanine est du musée du Quai Branly-Jacques Chirac, jusqu'au 7 avril.

tiquées de vases de bronze ou de porcelaine. Ces paniers d'inspiration chinoise étaient dits *karamono*. Au début de l'ère Meiji (1868-1912) advint le renouveau d'un certain type de cérémonie du thé, dont les arrangements floraux utilisaient des récipients en bambou. Cela a sollicité la créativité d'artistes éminemment inventifs, tels Iizuka Rokansai et Hayakawa Shokosai. S'émancipant du modèle chinois, ils créèrent leurs propres formes, faisant ainsi d'un ingénieux artisanat initial un art résolu.

Le statut glorieux de trésor national vivant

De nos jours encore, la vannerie japonaise en bambou procure à certains créateurs, champions incontestés dans le tressage de la fibre, le statut glorieux de «trésor national vivant». Les créateurs contemporains, en parallèle de la réalisation de vases décoratifs traditionnels voués à l'arrangement floral, donnent libre cours à leur imagination et façonnent des œuvres infiniment personnelles. Du coup, hors de tout usage fonctionnel, les vanneries d'aujourd'hui se muent parfois en d'authentiques sculptures, suscitant un champ artistique d'une profonde originalité.

Le parcours de l'exposition se décline en quatre chapitres. En introduction est décrite l'origine chinoise des paniers (*karamono*) en rapport avec les cérémonies du thé. C'est ensuite la présentation des maîtres de l'âge d'or, entre la fin de l'époque Edo (1603-1868) et le début de l'ère Meiji, avec l'apparition de grands lignages et des premiers artistes qui signent leurs créations. Iizuka Rokansai a droit, pour sa part, à une monographie. La visite s'achève en beauté sur l'après-



Connexion entre le passé et le futur.
Tadayuki Minamoto.

guerre et les mutations qui s'ensuivirent, et la place d'honneur est réservée aux œuvres d'artistes dignes de l'appellation « trésor national vivant », laquelle n'est pas inscrite dans la loi mais est devenue l'expression usuelle désignant les artistes au prestige le plus considérable. Il s'agit ici, en l'occurrence, de Shounsai Shôno (1904-1974), de Shokansai Lizuka (1919-2004), de Chikubosai II Maeda (1917-2003), de Shokosai V Hayakawa (1982-2011), de Soho Katsushiro (né en 1934) et de Noboru Fujinima (né en 1945). Quant aux actuelles « jeunes pousses » – pour rester dans le lexique du bambou – c'est-à-dire Nagakura Ken'ichi (1952-2018), Morigani Jin (né en 1955), Yonezawa Jira (né en 1956), Uematsu Chikuju (né en 1947), Sugiura Noriyoshi (né en 1964) et Tanabe Chikuunsai (né en 1973), ce qu'ils offrent eux aussi relève quasiment du prodige, le plus souvent dans le domaine sculptural.

Le tressage du bambou requiert une très longue patience. Cette plante arborescente de la famille des graminées, consti-

« L'art japonais du panier en bambou est l'un des plus secrets. Subtil et délicat, spirituel et gestuel, il est l'apanage de grands maîtres. »

tuée d'une tige cylindrique ligneuse nantie de nœuds cloisonnants, croît très vite, jusqu'à 30 mètres de hauteur. Jules Verne, toujours bien informé, note dans *L'Île mystérieuse* (1874) que « l'écorce de bambou, découpée en latte flexible, sert à faire des paniers ou des corbeilles : cette écorce, réduite en pâte et macérée, sert à la fabrication du papier de Chine et les tiges fournissent, suivant leur grosseur, des cannes, des tuyaux de pipe, des conduites pour les eaux, et les grands bambous forment d'excellents matériaux de construction, qui ne sont jamais attaqués par les

insectes ». L'exposition « Fendre l'air. L'art du bambou au Japon », pour sa part, loin de tout prosaïsme, nous conduit sur des chemins sacrés.

Au Japon, le bambou est partout. Plus de la moitié des multiples espèces de cette herbe magnifique s'y rencontrent, dont 600 environ sont endémiques, parmi les plus commodes aux industries humaines. Le bambou pousse vite et droit. Il est flexible, quasiment imputrescible et se plie en effet aisément à de nombreux usages essentiels : la nourriture, la fabrication d'abris, d'instruments, d'armes et de récipients. Quant à l'art de la vannerie, le bambou exige un long travail de préparation. Une fois récoltées les tiges, il faut les ébrancher. Il est primordial d'extraire l'huile que contient la plante par divers procédés de chauffage avant une période de séchage. Les lanières de bambou destinées au tressage sont élaborées au cours d'un processus fastidieux et complexe, exclusivement manuel, surtout lorsque l'artiste désire obtenir des liens d'une ...



Daruma (Bodhidharma), Claude Germain.



... finesse particulière, ou encore des coupes sous un angle singulier. Quant au rotin, qui ne pousse pas au Japon, il doit être importé d’Asie du Sud-Est.

Division du travail et main-d’œuvre bon marché

Depuis deux décennies, l’art du bambou, même s’il demeure relativement confidentiel au regard des autres arts japonais (la céramique, le textile, la laque, etc.) connaît un renouveau, grâce à l’en-gouement occidental pour ses œuvres. La Seconde Guerre mondiale avait radicalement modifié le contexte de création et de diffusion de cet art du panier, jusqu’alors presque invisible. Une des causes de sa résurrection est à trouver dans l’existence d’une demande soutenue, qui autorise la division du travail et une main-d’œuvre bon marché d’apprentis chargés des tâches les plus arides et les moins gratifiantes, notamment l’extraction de l’huile que recèle le bambou vert. Il n’est pas toujours facile de répercuter sur le prix de vente la somme du travail accompli. Les éventuels amateurs d’après-guerre n’avaient plus les moyens finan-

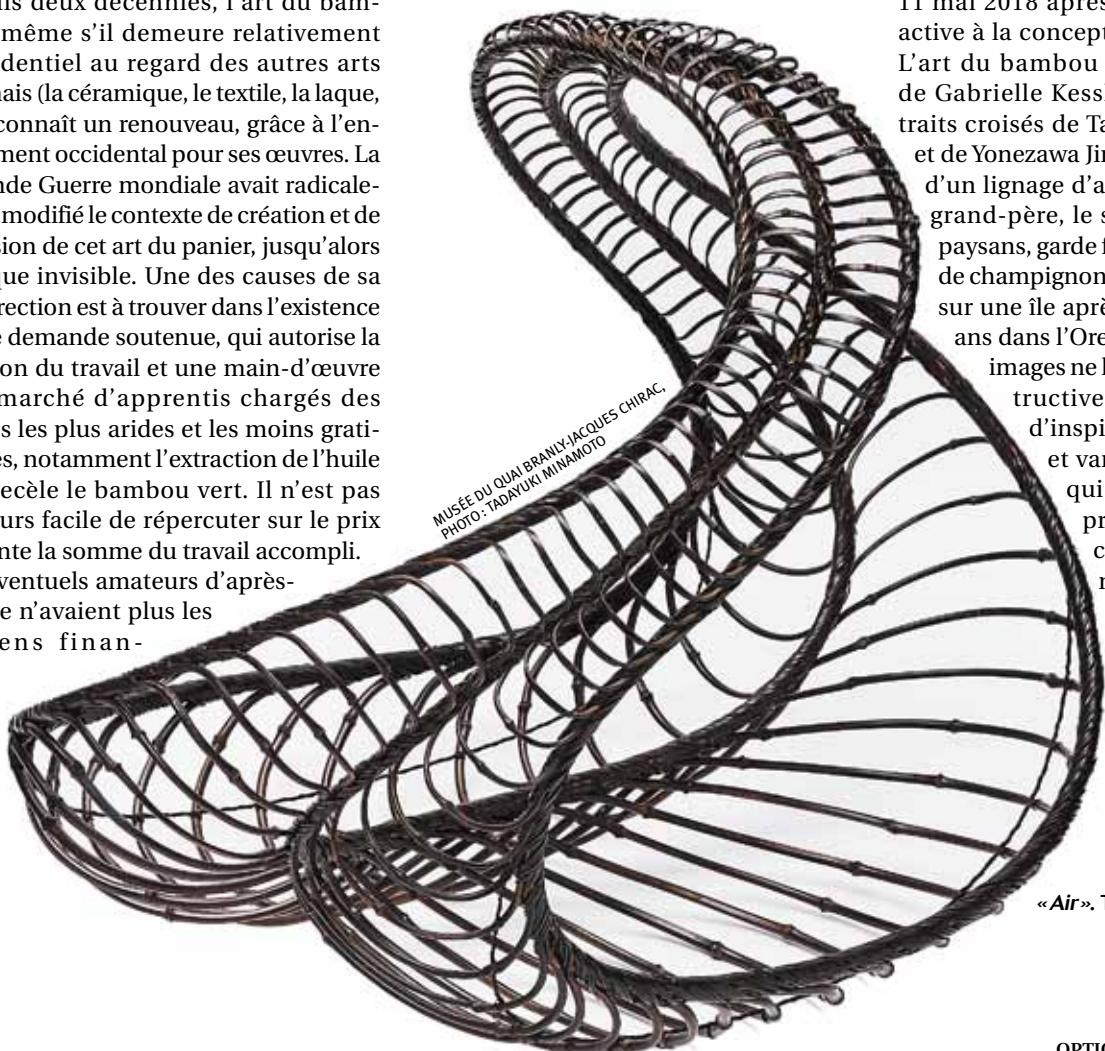
On évalue à une cinquantaine l’effectif actuel des as nippons du bambou.

ciels ni le snobisme des aristocrates de l’ère Taisho (1912-1926) et des débuts de l’ère Showa (1926-1989), tandis que les nouveaux gouvernements du pays s’attachaient à la promotion des classes moyennes. Il y a aussi qu’à la faveur de l’occupation américaine, l’afflux de produits étrangers et d’autres modes de consommation a forcément modifié le goût. Le marché des objets d’art en bambou a alors disparu au Japon mais, à l’inverse, c’est paradoxalement aux États-Unis que des collectionneurs avisés ont constitué de nouveaux acheteurs.

On évalue à une cinquantaine l’effectif actuel des as nippons du bambou, sur une scène artistique qui s’avère dynamique, en quête d’innovations et volontiers affranchie des contraintes fonctionnelles, pour évoluer vers la création sculpturale. L’exposition, qui s’inscrit à nos yeux dans un parcours historique quasi exhaustif, témoigne à l’envi de la richesse d’imagination d’artistes modernes inventant des formes clés jusque dans l’abstraction qui, on ne l’oublie pas, relève toujours d’un concret pensé.

La manifestation est dédiée à la mémoire de Nagakura Ken’ichi, qui s’est éteint le 11 mai 2018 après avoir pris une part active à la conception de « Fendre l’air ». L’art du bambou au Japon ». Un film de Gabrielle Kessler propose les portraits croisés de Tanabe Chikuunsai IV et de Yonezawa Jiro. Le premier est issu d’un lignage d’artistes fondé par son grand-père, le second est un fils de paysans, garde forestier et cultivateur de champignons, qui œuvre, solitaire, sur une île après avoir vécu dix-huit ans dans l’Oregon (États-Unis). Ces images ne laissent pas d’être instructives quant aux sources d’inspiration dissemblables et variées d’hommes chez qui la main obéit à l’esprit, à partir d’un précieux élément de la nature à maîtriser et à assouplir sans fin. ▶

Jean-Pierre LÉONARDINI



MUSIQUE CONTEMPORAINE

Entre les lignes

Henry Cowell a-t-il croisé la route de Serge Prokofiev lorsque celui-ci séjourna aux États-Unis, à partir de 1918 ? Sauf erreur, non. Né en 1897, Henry Cowell représente, avec Charles Ives, l'avant-garde de la musique américaine dans les années 1920. Son goût pour l'expérimentation le conduit à approfondir la technique du *cluster*, fondée sur l'utilisation des poings, du plat de la main ou des avant-bras pour exécuter des grappes de notes. De la même manière, il perfectionna le *string piano* qui consiste à frapper, pincer, frotter directement les cordes de l'instrument avec la main. L'idée de Wilhem Latchoumia d'associer les arrangements pour piano du *Cendrillon* de Prokofiev avec quatre des œuvres les plus connues de Cowell est une formidable trouvaille. *Aeolian Harp*, *The Tides of Manaunaun*, *Banshee* et le sublime *Fairy Bells* sonnent comme le contrepoint, sinon le prolongement naturel du ballet de Prokofiev. En élargissant l'horizon de miniatures portées par le rêve, la légèreté et l'humour, le pianiste, né il y a quarante-cinq ans à Lyon, crée « *un monde sonore qui "joue" entre l'imaginaire des enfants et celui des adultes* ». Attaché à la création contemporaine comme au répertoire, Latchoumia se fait passeur comme l'étaient Cowell et Prokofiev. Le raffinement et la chatoyance de son jeu, l'alternance de structures harmoniques et de textures orchestrales font de cette *Cendrillon* un réel enchantement.

• WILHEM LATCHOUMIA (PIANO), PROKOFIEV: CINDERELLA, 1 CD LA DOLCE VOLTA, 2019, 17,99 EUROS.

MUSIQUE DE CHAMBRE

Magie de la clarinette

L'instrument qui caractérise le mieux la musique de Johannes Brahms est peut-être la clarinette. Même si elle vient très tard dans sa production, puisque les premières partitions datent de 1891, six ans seulement avant la disparition du compositeur. En 1890, Brahms a terminé son deuxième quintette à cordes et n'aspire plus qu'à une chose, le *farniente*. Alors qu'il séjourne à Meiningen, en Thuringe, il rencontre le clarinettiste Richard Mühlfeld. Comme Mozart cent vingt ans avant lui, il est fasciné par l'éventail des possibilités de l'instrument. Il se fait expliquer la technique, et, un an plus tard, naît le *Trio pour clarinette, violoncelle et piano*. Suivront le quintette avec cordes et les deux sonates avec piano qui figurent sur ce disque. Les raisons pour lesquelles Brahms fut tant séduit par l'instrument peuvent se deviner : outre le mariage intime formé avec les cordes, le velours, les capacités expressives – du grave sensuel à l'aigu éclatant, de la tendre mélancolie et de la nostalgie à la joie paisible – font de la clarinette l'exact reflet de sa musique. D'autres, après Brahms succomberont à sa magie et à sa poésie. Parmi eux, Schumann et Alban Berg, auteur des *Four pieces, op. 5* qui s'opposent au gigantisme post-romantique ou, plus récemment, le jeune compositeur allemand Sven-Ingo Koch.

• CHEN HALEVI (CLARINETTE), NOAM GREENBERG (PIANO), ATEM DER STATUEN. ŒUVRES DE BRAHMS, SCHUMANN, BERG ET KOCH, 1 CD COBRA RECORDS, 2017, 19,50 EUROS.

bouteilles Renaissance de la Bretagne viticole

ANAISS

Wendy Beckett a écrit et mis en scène *Anais Nin, une de ses vies*, un spectacle au cours duquel elle interroge la relation que son héroïne entretient avec l'écrivain Henry Miller, commencée dans les années 1930 à Paris. Les représentations auront lieu à l'athénée-théâtre Louis-Jouvet, square Louis-Jouvet, Paris 9^e.

Athenee-theatre.com

DESPENTES

Apocalypse bébé est le sixième roman de Virginie Despentes. Selma Alaoui (Collectif Mariédi) en propose une adaptation théâtrale qu'elle met en scène. Ce sera du 12 au 28 mars au théâtre Paris-Villette, 211, avenue Jean-Jaurès, Paris 19^e.

Theatre-paris-villette.fr

MARZOUKI

Que viennent les barbares est le titre d'un spectacle conçu par Myriam Marzouki qui réunit des textes de Constantin Cavafis et de Jean Sénaç, avec des passages librement inspirés d'interviews et de récits de Mohamed Ali, de James Baldwin et de Claude Lévi-Strauss. Création du 13 au 23 mars à la Maison de la culture de Seine-Saint-Denis (Mc93), 9 boulevard Lénine, à Bobigny (93).

Mc93.com

Studio-asnieres.com

Les efforts entrepris par d'irréductibles amateurs produisent au fil des ans des résultats encourageants et se concrétisent cette année par une très belle vendange, quantitativement (toutes proportions gardées) mais aussi qualitativement.

À Quimper, sous forme associative, la vigne de Braden, complantée en chardonnay et en pinot gris, fait désormais référence. Satisfaction également à Saint-Suliac, où les vignerons du mont Garrot ont encavé un beau 2018 à base de chenin pour le blanc et de rondo pour le rouge. Sur un terrain pentu, exposé au sud, face à la Rance, les 700 pieds cultivés sans produits chimiques, menacés seulement par les oiseaux, régaleront les 30 adhérents de l'association d'un vin qui sera tiré des cuves ce printemps... Une production de 200 bouteilles : inutile d'en chercher chez votre caviste préféré !

Cette réussite donne des idées et suscite des vocations, voire des ambitions.

À quelques kilomètres de là, à Saint-Jouan-des-Guérets, toujours en bord de Rance, un jeune viticulteur, Édouard Cazal, après s'être formé dans le Bordelais, en Corse, en Nouvelle-Zélande et en Italie, vient d'acquérir 2 hectares au lieu-dit Les Longues-Vignes, signe de l'activité viticole passée. Les conditions d'ensoleillement sont selon lui idéales pour les 9 000 ceps de chardonnay, pinot noir et grolleau qui seront plantés ce printemps pour produire en bio un vin pétillant et iodé. Première livraison en 2021.

Face à Lorient, sur l'île de Groix, Mathieu Le Saux plantera cette année 5 hectares de chenin à la faveur d'un microclimat et d'un sol de schiste bleu intéressant, visant à terme la production de 15 000 à 20 000 bouteilles de vin nature, à 80 % en blanc, plutôt à vocation gastronomique, pour 20 % de rouge sur la souplesse et la légèreté.

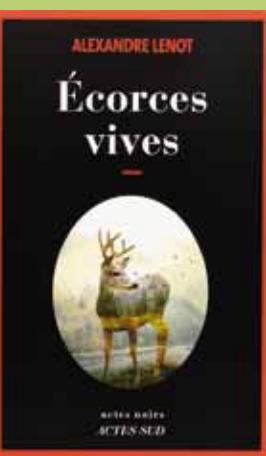
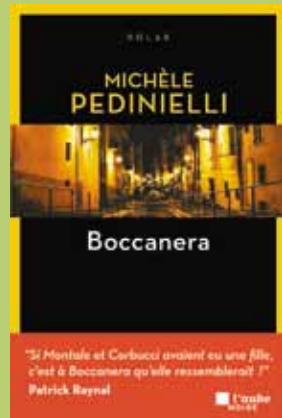
Les Anglais ont bien réussi sur leur côté sud... Pourquoi pas nous ?

Georges SULIAC

FONDU AU NOIR

Passage de témoin

UNE DÉTECTIVE
PRIVÉE ENQUÊTE
SUR DES
MEURTRES
HOMOPHOBES
À NICE, AVEC
UNE CONNEXION
SYRIENNE.
DANS LE CANTAL,
C'EST UNE
ATMOSPHÈRE
POISSEUSE DE
MÉFIANCES ET
DE RANCOEURS QUI
SERT DE TOILE DE
FOND AU DRAME.



Bien sûr, impossible de débuter la rédaction de ce texte sans avoir une pensée pour mon ami Claude Mesplède... Parmi ses nombreuses qualités, Claude avait le sens de la famille. Et, comme chacun sait, sa famille était aussi le polar. La voir s'agrandir le réjouissait. Il accueillait avec bonhomie et bienveillance tout nouvel auteur, lui prodiguait moult encouragements. Beaucoup n'oublieront jamais ce qu'ils lui doivent... Mettre en avant deux premiers romans est ma manière de rendre hommage à Claude, à qui je dédie cette chronique, et toutes les autres à venir...

Avec *Boccanera*, Michèle Pedinielli réalise une belle entrée en littérature noire. Ghjulia – dites simplement Diou – Boccanera est quinqua, niçoise, insomniaque, accroc à la caféine... et titulaire d'une licence de détective privé. Le jeune Dorian Lasalle l'embauche, moyennant toutes ses économies, pour élucider la mort de son amant Mauro Giannini, étranglé chez lui. Meurtre sans doute sexuel, selon la police. Dorian n'y croit pas. Alors que Diou peine à trouver des indices, Dorian est à son tour assassiné, après avoir été torturé. Le lendemain, en rentrant chez elle, Diou est agressée. Elle ne doit son salut qu'à l'intervention de son voisin, le bras armé d'un marteau auquel ne résiste pas le crâne de son assaillant. Lequel s'avère être un ex-policier syrien entré illégalement en France. Début d'une piste sérieuse?

Michèle Pedinielli – niçoise elle aussi, avec des racines mi-corses, mi-italiennes – a longtemps été journaliste de presse écrite. Elle s'est lancée dans l'écriture de ce roman suite à la sélection de sa première nouvelle lors d'un concours organisé dans le cadre d'un festival polar. D'emblée, elle frappe fort avec un récit qui maîtrise les codes narratifs propres à une histoire de détective privé, non sans y apporter sa touche personnelle. D'abord, en créant, à travers une héroïne attachante, un beau portrait de femme, tout à la fois cabossée dans l'âme, fragile, forte, libre et droite. Et puis, il y a Nice, que l'auteure aime manifestement par-dessus tout, qu'elle nous fait sentir et respirer à chaque instant. Pas forcément la ville des cartes postales, plutôt celle des quartiers insolites ou ignorés, où le soleil ne suffit pas à refouler les sombres turpitudes de l'âme humaine. Le récit est rythmé, l'humour présent, et les personnages secondaires sont bien campés. Fidèle à la mythologie du privé gratteur de plaies,

Michèle Pedinielli fustige au passage l'homophobie, l'intolérance, la peur des réfugiés... On aura beaucoup de plaisir à retrouver la décalée Diou Boccanera dans une nouvelle enquête, toute aussi alerte...

Autre excellent coup d'essai: *Écorces vives*, d'Alexandre Lenot. Ici, nous sommes en plein Massif central, quelque part dans le nord du Cantal. Ici, les maisons sont isolées, les gens taiseux et les vies rugueuses. Ici, on n'aime guère les inconnus, les étrangers... Parmi «ceux qui ne sont pas d'ici», des écorchés de la vie qui tentent de se reconstruire. Louise, qui soigne ses traumatismes en choyant des chevaux dans la ferme d'un couple de retraités américains où elle est accueillie. Lison, la jeune veuve sans futur mais avec enfants. Laurentin, taciturne capitaine de gendarmerie, la solitude à peine estompée par la compagnie de ses deux chiens. Et Éli, le cœur hagard depuis que la femme de sa vie n'est plus, revenu pour incendier ce qui devait être leur future demeure. Un feu qui va attiser haines et rancœurs...

Après avoir travaillé pour Arte et Radio France, Alexandre Lenot œuvre actuellement dans les milieux du cinéma. Il a écrit là un roman d'atmosphère tout en subtilité, qui va crescendo dans la description de la peur collective et de la violence qui en découle. Dans cette contrée délaissée, tout nouvel arrivant devrait être synonyme de sève revigorante. Mais la frustration et l'aigreur l'emportent: tout ce qui est extérieur est assimilé à une menace... Roman noir rural, mais aussi fable sociale. Il n'est pas interdit d'y voir la transcription crue d'une ruralité négligée politiquement, ni la manière dont notre pays traite les migrants.

Au-delà de tout message, Alexandre Lenot nous captive avec une histoire chorale aux péripéties très prenantes. Son écriture inspirée, parfois à la limite de la poésie, en rehausse l'émotion. Un très beau texte, qui s'achève sur une magnifique métaphore animale... Là aussi, c'est peu dire que l'on attend avec impatience son deuxième roman... ▶

Serge BRETON

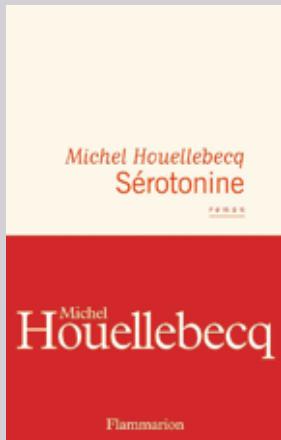
BIBLIOGRAPHIE

• MICHELE PEDINIELLI, *BOCCANERA*, L'AUBE, 2018, 224 PAGES, 17,90 EUROS.

ALEXANDRE LENOT, *ÉCORCES VIVES*, ACTES SUD, 2018, 208 PAGES, 18,50 EUROS.

AMOURS PERDUES

Dans un monde pornographique



HOUELLEBECQ FAIT DU HOUELLEBECQ, MAIS IL SURPREND ÉGALEMENT AVEC UN CONTE TENANT À LA FOIS DE LA BLUETTE ET DE L'AUTOPSIE CIVILISATIONNELLE.

La question divise toujours la France littéraire : aimer Houellebecq est-il une maladie honteuse ? La question serait plutôt : pourquoi Houellebecq est-il le seul auteur dont on peut parler sans l'avoir lu ? Il y a un premier problème avec Michel Houellebecq, c'est l'auteur lui-même, tant sa personnalité et ses prises de position suscitent malaise et incompréhension. Une réputation sulfureuse le précède, tout comme celle d'être un d'auteur génial, décryptant une société occidentale agitée par les spasmes d'une agonie civilisationnelle. Le narrateur houellebecgien est à la fois le héros et la victime de ce monde, son porte-parole et son bourreau, la plaie et le couteau, l'encre et le vitriol.

Le titre de son dernier roman, *Sérotonine*, évoque la molécule d'un antidépresseur qui permettra au narrateur de vivre sans désir. De survivre donc, dans un monde qui pousse son dernier râle : «*Le troisième millénaire venait de commencer et c'était peut-être, pour l'Occident antérieurement qualifié de judéo-chrétien, le millénaire de trop, dans le même sens qu'on parle pour les boxeurs de combat de trop, l'idée en tout cas s'en était largement répandue, dans l'Occident antérieurement qualifié de judéo-chrétien.*» *Sérotonine* commence comme un roman de Houellebecq : les thuriféraires de l'auteur ne sont pas dépayrés et les détracteurs confortés : un homme fatigué par sa vie de fonctionnaire au ministère de l'Agriculture et ses amours inutiles quitte son amie après avoir découvert, sur son ordinateur, qu'elle participait à des parties fines. Des descriptions mécaniques et froides de partouzes, quelques mots crus et voilà le lecteur en terrain littéraire conquis. On retrouvera aussi, comme un chanteur sur le retour contraint de reprendre sur scène ses tubes de jeunesse, une évocation de la pédophilie. Voilà pour le sulfureux et l'attendu. Houellebecq évoque aussi une jacquerie paysanne suite à la chute du prix du lait qu'on pourrait lire – mais alors un peu vite – comme une prémonition du mouvement des gilets jaunes.

Quant au reste, il s'agit en fait d'un roman d'amour. On connaît la prière du désespéré qui voudrait croire : si Dieu ne m'a pas foudroyé dans cinq minutes, c'est qu'il n'existe pas. Houellebecq ne croit pas en Dieu mais en l'amour et attend d'être de nouveau foudroyé : «*Le monde extérieur est impitoyable, il ne tenait presque jamais ses promesses, et l'amour restait la seule chose en laquelle on puisse encore, peut-être avoir foi.*» Ce n'est pas un

extrait d'un roman de la série Arlequin mais bien de *Sérotonine*... Le narrateur, rompu aux négociations européennes pour défendre le marché agricole, quitte tout pour partir sur les traces de ses deux amours de jeunesse, dont il a tout fait pour qu'elles échouent. *Sérotonine* est un roman d'amour, un vrai roman d'amour, un roman sur le regret d'avoir pitoyablement gâché l'amour d'une femme. Le narrateur n'a pas perdu une femme ; il a perdu bien pire : il a perdu l'amour d'une femme. Car Houellebecq fait une véritable déclaration d'amour aux femmes, seules capables de véritablement aimer : «*L'amour chez l'homme est donc une fin, un accomplissement, et non pas, comme chez la femme, un début, une naissance ; voilà ce qu'il faut considérer.*» Houellebecq n'est pas un pornographe. C'est le monde qui est pornographique. Un monde sans morale, sans amour. «*Je n'arrive plus bien à me souvenir, mais il me semble que j'avais déjà peur, et que j'avais bien compris, déjà à cette époque, que le monde social était une machine à détruire l'amour.*»

Le récit regorge d'évocations nostalgiques où même la sexualité, dans ce qu'elle peut avoir de pornographique, lorsqu'elle est froidement, «houellebecquement» décrite, est soudain sublimée. Un vieux serveur dans une brasserie, lance au jeune couple d'amoureux : «*Restez comme ça tous les deux. Je vous en prie, restez comme ça.*» Mais le narrateur ajoute aussitôt : «*Nous aurions pu sauver le monde en un clin d'œil mais nous ne l'avons pas fait, enfin je ne l'ai pas fait, et l'amour n'a pas triomphé, j'ai trahi l'amour.*» Le narrateur n'a pas su rester comme ça. Il a bougé et le monde est devenu flou. C'est l'histoire de cette défaite, de cette trahison que raconte l'auteur.

Sérotonine est un roman à l'alcool de rose. Il ne décrit pas l'ivresse de l'amour mais la gueule de bois de l'amoureux. Il faut peut-être commencer par la fin pour comprendre le début, celui qui décrit un monde sans illusion, moralement pornographique. Qu'on se le dise, ou qu'on le dise à ceux qui ne l'ont pas encore lu : *Sérotonine* est un bouleversant, un désespérant roman d'amour. Étonnant, non ?

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- MICHEL HOUELLEBECQ, *SÉROTONINE*, FLAMMARION, 2019, 347 PAGES, 22 EUROS.

JOP 2024

Le social en « héritage »

SIGNÉE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX AU PRINTEMPS 2017, LA CHARTE SOCIALE DES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES (JOP) 2024 VEUT FAIRE RÉFÉRENCE AVANT, PENDANT ET APRÈS L'ORGANISATION DES JEUX DE PARIS. COMMENT LA METTRE VÉRITABLEMENT EN ŒUVRE ? INITIATIVE À LA CGT.

«*C'est une première mondiale*», prévient d'emblée Bernard Thibault comme représentant des salariés français au sein de l'Organisation internationale du travail (Oit). En signant, au printemps 2017, une charte sociale des Jeux olympiques et paralympiques Paris (Jop) 2024, les cinq confédérations françaises, rejoindes par les organisations patronales (Medef, Cpme, U2p) se sont engagées, avec le comité d'organisation, à promouvoir 16 engagements pour garantir les droits sociaux des travailleurs avant, pendant et après l'événement sportif. Une manière, pour les signataires, d'accompagner la volonté d'*«exemplarité»* mise en avant par le comité lors de la phase de candidature en matière sociale, d'impulser une nouvelle approche d'ailleurs observée de près à l'extérieur pour l'organisation future des grandes compétitions sportives. Premier signe tangible de cette volonté partagée : la présence des partenaires sociaux, dont Bernard Thibault,

aux conseils d'administration du Comité d'organisation des Jeux olympiques (Cojo) comme de la Société de livraison des ouvrages olympiques (Solideo).

Penser un nouveau modèle d'organisation des Jeux

Presque deux ans plus tard, l'initiative organisée par la Cgt, le 19 janvier dernier à Montreuil¹, témoigne d'une double intention.

Pour commencer, des représentants de salariés, et singulièrement la Cgt, s'impliquent dans l'application effective de ces engagements, alors que les Jop 2024 pourraient engendrer quelque 240 000 emplois selon le scénario le plus favorable. Certes, 95 % des infrastructures existent déjà, mais il faudra les rénover, les aménager et en construire de nouvelles, comme le centre aquatique, le village olympique ou celui des médias. Avec près de 60 000 emplois potentiellement concernés, les métiers de la construction et du bâtiment se trouvent naturellement en première ligne et particulièrement exposés : *«Dans une profession où il y a un mort par jour, notre travail n'est pas seulement pénible, il est aussi dangereux»*,

alerte Bruno Bothua, secrétaire général de la fédération Cgt Construction-Bois-Ameublement.

Seconde intention : le choix d'une démarche de «coconstruction» des Jeux, comme l'atteste la participation de représentants du Cojo comme des collectivités territoriales impliquées, Ville de Paris ou conseil départemental de Seine-Saint-Denis. Les Jeux ne peuvent plus être aujourd'hui une simple parenthèse de quelques semaines centrées uniquement sur les épreuves sportives : *«Nous ne pouvons plus, en effet, nous satisfaire de la partie "compétition" de l'événement. Celui-ci doit être aussi plus social, plus "vert" et plus solidaire, au service du développement des territoires. Dès la phase de candidature, la Cgt et les syndicats nous ont aidés et nous aident encore à penser un nouveau modèle»*, explique Tony Estanguet, triple médaillé olympique et président du Cojo. Il faut ainsi remonter au début des années 2000 pour voir se développer la notion d'*«héritage»* comme élément central de l'organisation des grands événements sportifs. D'abord envisagée de façon formelle, cette notion est désormais incontournable : que va-t-il rester, en effet,

1. Cgt, «*Jo 2024 : plus haut, plus fort pour les droits sociaux*», à Montreuil le 19 janvier 2019.

2. Cdes Limoges, «*Paris 2024 : étude d'impact*», 2016, 22 pages. À retrouver sur www.cdes.fr.



NICOLAS KOVARIK / MAXPPP

une fois les compétitions terminées ? Si l'héritage est envisagé au départ essentiellement dans son impact économique de court terme, il est devenu, au fil des décennies, « multidimensionnel », comme le montre une étude du Centre de droit et d'économie du sport de Limoges (Cdes)², en intéressant des champs très différents : culturel, sportif, écologique mais aussi social. Le programme « héritage » du dossier français s'inscrit dans ce mouvement irréversible, en faisant explicitement référence à la charte sociale et à l'implication de ses acteurs pour l'emploi de qualité, les conditions de travail ou la formation et le reclassement des travailleurs. En ce sens, il précède l'objectif fixé par le Comité international olympique, à savoir que chaque candidature doit remplir des critères sociaux d'ici à 2030.

Le respect des normes internationales du travail

Sur le papier, la démarche est ambitieuse. Cela n'a pas empêché certains sites olympiques de se transformer, à Rio, en « éléphants blancs » en dépit des promesses du programme « héritage » brésilien ; cela n'empêche pas, également,

Les Jeux ne peuvent plus être aujourd'hui une simple parenthèse de quelques semaines centrées uniquement sur les épreuves sportives. L'événement doit être aussi plus social, plus "vert" et plus solidaire, au service du développement des territoires. Dès la phase de candidature, la Cgt et les syndicats se sont investis pour aider à l'émergence d'un nouveau modèle.

certaines chartes de n'être jamais appliquées. Pour autant, « *il faut y aller avec confiance* », assure Bernard Thibault, grâce à « *une approche sociale globale, en amont, avant les premiers coups de pioche* ». Cela implique, en particulier, dans le cadre des contrats d'objectifs en cours de rédaction, d'obliger les entreprises répondant aux appels d'offres à être coresponsables des objectifs sociaux de la charte et donc exemplaires du point de vue de la réglementation du travail : une étape déterminante dans la mise en œuvre des engagements. Il faut aussi anticiper les besoins de formation grâce à une cartographie des emplois, et définir des mécanismes pour suivre la manière dont les événements se déroulent : respect du Code du travail, hygiène et sécurité, rémunérations, conditions de logement et transports, restauration collective... Un comité de suivi et de mise en œuvre de la charte sociale, regroupant organisations syndicales et patronales, a d'ailleurs été installé pour contrôler sa bonne exécution.

« *L'aventure commence* », souligne ainsi Philippe Martinez, secrétaire général de la Cgt. *Il faut y aller marche après marche, en ayant un cadre, une référence qui sont ...*

... des points d'appui pour l'activité», chaque engagement représentant une porte d'entrée pour faire valoir les revendications. Alors que la Cgt a été à l'initiative de la charte, elle peut également s'appuyer, dans le domaine de la construction, sur son expérience de l'Epr de Flamanville avec le label «grand chantier». Au-delà, il s'agit d'imposer pour l'organisation des Jop 2024 en France un «standard social de haut niveau», comme l'affirme le préambule de la charte, en valorisant le modèle français mais aussi en garantissant l'application des normes internationales du travail. C'est ce que prévoient en particulier, au chapitre de l'emploi de qualité et des conditions de travail, les signataires qui s'engagent à «faire respecter les normes internationales du travail et notamment le "travail décent" au sens de l'Organisation internationale du travail auprès des sous-traitants et des fournisseurs».

Du Qatar 2022... à Paris 2024

Dans ce travail en construction, les fédérations «ont toute leur place», pour reprendre l'expression de Bruno Bothua, en se saisissant des engagements pris dans la charte, notamment en matière d'emploi de qualité – lutte contre les discriminations, encouragement à la mixité, protection de la santé... – ou de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels. «Comment et pourquoi construire? Cette question fonde notre réflexion», explique le secrétaire général de la fédération de la Construction, frappé par les images de sites olympiques laissés à l'abandon, et pour qui les enjeux sont multiples, alors que l'engagement n° 14 prévoit «une reconversion exemplaire du village olympique autour d'un programme de logements sociaux et d'urbanisme innovant» : identification des besoins en compétences et mise en œuvre du nouveau statut du travail salarié, prévention des accidents du travail, droits des salariés détachés mais aussi place des nouvelles technologies, mesures d'écoconstruction en lien avec la filière bois française, recyclage des déchets... Il y a quelques années, la fédération donnait d'ailleurs un «carton rouge à la Fifa» pour demander que la Fédération internationale de football association respecte les normes sociales du travail, en particulier sur les chantiers de la Coupe du monde de football 2022, au Qatar. «Ce combat, nous devons le poursuivre. Mais il sera d'autant plus efficace, assure Bruno Bothua, que nous serons exemplaires ici.»

Christine LABBE



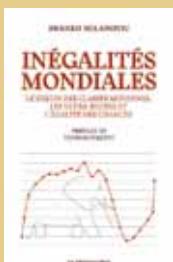
Changements sous pression

EN DÉPIT DE CERTAINES AVANCÉES, LA SITUATION RESTE DIFFICILE POUR LES TRAVAILLEURS.

Il y a quelques années, la Confédération syndicale internationale (Csi) estimait à plusieurs milliers le nombre d'ouvriers qui pourraient avoir trouvé la mort sur les chantiers de la Coupe du monde de football, en cas de non-respect des normes internationales du travail. Jean-Pascal François, de la Cgt-Construction, a fait partie d'une mission syndicale partie au Qatar à l'initiative de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (Ibb) : «*Interdits alors de chantiers, nous avons pu rencontrer des salariés sur leurs "bases de vie" dans des conditions d'hygiène inacceptables. Certains n'avaient pas pu rentrer chez eux depuis presque cinq ans, avec tous les problèmes humains que cela suppose.*»

Des progrès ont été réalisés depuis, sous la pression en particulier des organisations syndicales et des Ong. Fin 2017, le gouvernement qatari s'est engagé dans une série de réformes qui ont visé, notamment, à démanteler en partie le système local du *kafala* qui permettait de mettre sous tutelle tout travailleur étranger. Un mois plus tard, l'Organisation internationale du travail (Oit) décide de retirer sa plainte contre le Qatar, puis ouvre un bureau à Doha en avril 2018 «*afin de soutenir la mise en œuvre d'un programme global sur les conditions de travail et les droits des travailleurs*». Un accord est également conclu entre l'Ibb, Vinci et son partenaire local Qdvc sur le droit des travailleurs, assorti d'un système de suivi et de contrôle. Enfin, en septembre 2018, une loi autorise les travailleurs immigrés à quitter le pays sans autorisation de sortie de leur employeur. «*Une avancée significative pour les droits humains*», souligne alors l'Ibb pour qui, toutefois, l'étape suivante reste sa «*mise en œuvre effective*». Où en est-on depuis? Dans un rapport publié à la mi-février, Amnesty International, tout en notant des «réformes naissantes», juge que la situation des travailleurs immigrés reste difficile. Et met en garde: «*Les autorités qatariennes ne doivent pas perdre davantage de temps si elles veulent mettre en place un régime du travail mettant fin aux abus et aux souffrances infligées chaque jour à de très nombreux travailleurs migrants.*» C. L.

MONDIALISATION IMPÉRIEUSE, IMPÉRIALE, PAS IMPÉNÉTRABLE...



Ce livre dresse un panorama unique des inégalités économiques au sein des pays, et au plan mondial. Avec un talent pédagogique certain, il met en évidence les forces «*bénéfiques*» (accès à l'éducation, transferts sociaux, progressivité de l'impôt, etc.) ou «*néfastes*» (guerres, catastrophes naturelles, épidémies, etc.) qui influent sur les inégalités. Il identifie les grands gagnants de la mondialisation (les 1% les plus riches des pays riches, les classes moyennes des pays émergents) et ses perdants (les classes populaires et moyennes des pays avancés). Ce travail, fruit d'une analyse empirique sur une longue période et à grande échelle, permet notamment de comprendre les évolutions majeures de nos sociétés, comme les dérives ploutocratiques aux États-Unis et populiste en Europe. En effet, Branko Milanovic est plus qu'un très bon économiste : tirant profit d'une culture historique et politique impressionnante, il montre l'imbrication des facteurs économiques et politiques pour expliquer, par exemple, les guerres ou les révoltes. Car tout n'est pas joué. Aux réactions défensives contre une mondialisation impériale, l'économiste préfère l'offensive, n'hésitant pas à réhabiliter l'État dans son rôle distributif, et à prôner une politique migratoire originale, ouverte et réaliste. Devenu un classique dans de nombreux pays, cité dans maints débats, notamment pour son célèbre graphique en forme d'éléphant, cet ouvrage est enfin disponible pour le public francophone. Une lecture édifiante.

Branko Milanovic, *INÉGALITÉS MONDIALES, LE DESTIN DES CLASSES MOYENNES, LES ULTRA-RICHES ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES*, LA DÉCOUVERTE, 2019, 288 PAGES, 22 EUROS.

ÉCOLOGIE AUX RACINES DE L'INACTION

Depuis la fin du xx^e siècle, des signaux d'alarme écologiques ne cessent de retentir : réchauffement climatique toujours plus incontrôlable, destruction exponentielle et dramatique de la biodiversité, déforestations accélérées, pollutions diverses, «plastification» des mers, etc. Pourtant, les défenseurs de la cause écologique peinent à véritablement convaincre l'ensemble de la société, ainsi que les décideurs économiques et politiques, de la nécessité d'un changement urgent de modèle. Pourquoi les forces politiques, de droite mais aussi de gauche, n'ont-elles pas su ou voulu prendre en charge le défi écologique ? Parallèlement à cette question, il soulève la question des «possibles» non aboutis ou non réalisés, et invite à (re)découvrir des voies alternatives – entre anarchisme et socialisme – qui ont cherché à articuler critique sociale et critique écologique du capitalisme, dans l'horizon d'une «cité écologique» à venir.

Serge Audier, *L'ÂGE PRODUCTIVISTE*. LA DÉCOUVERTE, 2019, 976 PAGES, 29 EUROS.

JUSTICE DÉFENSE LÉGITIME ?

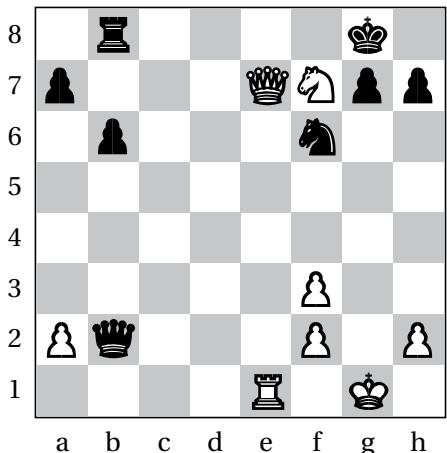
La légitime défense est au cœur de l'actualité politique et judiciaire : multiplication du nombre de femmes battues qui tirent sur leur mari ou leur compagnon violent, mobilisations pour soutenir des commerçants qui ont tué des voleurs et, plus récemment, facilitation de l'usage des armes par la police dans le cadre de la lutte antiterroriste. Si la légitime défense fascine et fait débat – est-elle un permis de tuer ou l'arme du faible ? –, elle a aussi ses partisans radicaux : des militants pro-armes réclamant un «droit de tirer» et un «droit de tuer» ceux qui représenteraient un danger pour eux-mêmes et pour la société. Par l'étude socio-historique des homicides «défensifs» et des usages sécuritaires des armes, ce livre explore la manière la plus radicale de se faire justice. Il interroge plus généralement les liens entre politiques du «faire mourir», pouvoir de mort et atteintes au droit à la vie dans les régimes démocratiques.

Vanessa Codaccioni, *LA LÉGITIME DÉFENSE*, ÉDITION DU CNRS, 2018, 250 PAGES, 24 EUROS.

PLAIDOYER POUR LA TERRITORIALE

Riche de quarante-trois ans d'expérience à la tête d'administrations locales en banlieue, Jacques Marsaud s'élève avec force contre les attaques multiples dont la commune fait aujourd'hui l'objet. Le récit très incarné qu'il fait de son travail est animé par sa passion pour la vie communale. Une conviction émane des différents épisodes de son engagement : si les communes doivent aujourd'hui se regrouper pour coopérer, elles constituent plus que jamais le vivier de la démocratie. L'auteur raconte les moments marquants de sa vie professionnelle dans les collectivités territoriales mais aussi à la Ratp. Fourmillant d'anecdotes et de portraits savoureux, cet ouvrage relate, entre autres grands dossiers, les coulisses de l'histoire du Stade de France, du gigantesque chantier de transformation de la Plaine Saint-Denis, ou bien encore de la laborieuse construction du Grand Paris. Grâce à son talent de conteur et de portraitiste, Jacques Marsaud fait entrer le lecteur au cœur de l'administration territoriale : on découvre les personnalités des maires et les liens très spécifiques qu'il a pu entretenir avec eux, les transformations de la gestion locale, les arcanes de la politique et des processus décisionnels. À l'heure où le discours dominant présente les collectivités territoriales comme des entités trop nombreuses et trop coûteuses, cet ouvrage haut en couleur et lucide réhabilite l'administration communale en lui restituant son humanité et sa noblesse, au service des citoyens.

Jacques Marsaud, *PASSION COMMUNE. SECRÉTAIRE DE MAIRIE EN BANLIEUE ROUGE*, L'ATELIER, 2018, 285 PAGES, 23 EUROS.



Kramnik met fin à sa carrière

«Tous ces gens bougent les pièces ici ou là sur l'échiquier, Vladimir, lui, il joue aux échecs!»

Garry Kasparov en 1992

Avant les olympiades de Manille, aux Philippines, en 1992, les dirigeants de la Fédération russe des échecs discutaient la sélection des six joueurs (les matches se déroulent sur quatre échiquiers). Garry Kasparov, champion du monde, proposa de sélectionner un gamin de 16 ans comme remplaçant. D'un cheveu, la candidature fut retenue et Vladimir Kramnik s'envola pour Manille. Kasparov avait insisté et il avait eu raison. Avec 8,5 sur 9 points, Kramnik réalisa, de très loin,

la meilleure performance au 4^e échiquier! Au fil des rondes, il fut baptisé «l'avant-centre» par ses coéquipiers. Vladimir est né le 25 juin 1975 à Touapse, près de la mer Noire. Il a 4 ans lorsque son père lui apprend à jouer aux échecs. Dès l'année suivante, il rejoint le club du Palais des pionniers. Il sera champion du monde des moins de 16 ans; champion du monde des moins de 18 ans et champion du monde en 2000 en battant Garry Kasparov 8,5 à 6,5 points. Il a remporté trois olympiades avec la sélection russe et a gagné les plus beaux tournois de la planète. Pendant des années, il a oscillé entre la première et la troisième place mondiale. À la fin du tournoi de Wijk aan Zee, le premier grand rendez-vous échiquéen de l'année 2019, le champion a annoncé qu'il mettait un terme à sa carrière de joueur professionnel. «*Ma motivation a chuté ces derniers mois, je voudrais faire autre chose. Notamment, m'investir auprès des jeunes. Je jouerai occasionnellement en parties rapides, en simultanées ou autres exhibitions, toutes actions pour populariser ce fabuleux jeu qui m'a beaucoup apporté.*»

Vladimir Kramnik (2770)-Garry Kasparov (2849)

Championnat du monde (10^e partie), Londres, 2000. Gambit dame.

1.d4 Cf6 2.c4 e6 3.Cc3 Fb4 4.e3 0-0 5.Fd3 d5 6.Cf3 c5 7.0-0 cxd4 8.exd4 dxc4 9.Fxc4 b6 10.Fg5 Fb7 11.Te1 Cbd7 12.Tc1 Tc8 13.Db3 Fe7 14.Fxf6 Cxf6? (14...Fxf6 s'imposait.) 15.Fxe6 fxe6 16.Dxe6+ Rh8 (16...Tf7? 17.Cg5 Df8 18.Cxf7 Dxf7 19.Dxe7+-) 17.Dxe7 Fxf3 (soit Kasparov n'a pas vu le sacrifice du fou en e6, soit il a très mal jugé ses conséquences.) 18.gxf3! (18.Dxd8 Tfxd8 19.gxf3 Txd4 20.Ce4, était également bon pour les blancs, mais le coup de Kramnik est encore plus fort.) 18...Dxd4 19.Cb5 Dxb2 (les noirs rétablissent l'équilibre matériel, mais grâce au couple dame et cavalier, les blancs développent maintenant une dangereuse initiative.) 20.Txc8 Txc8 21.Cd6 Tb8 22.Cf7+ Rg8 (**VOIR DIAGRAMME CI-DESSUS**) 23.De6! (un coup vicieux, attention aux thèmes de mat.) 23...Tf8? (23...h5 et le combat continuait. Après cette faute, Kramnik a un gain forcé.) 24.Cd8+! Rh8 25.De7 (abandon des noirs. Il n'y a plus de défense. Après : 25...Txd8 ((25...Rg8 26.Ce6 Tf7 27.Dd8+ Ce8 28.Dxe8+ Tf8 29.Dxf8#)) 26.Dxd8+ Cg8 27.Dd5+-) 1-0

La dernière partie gagnée de sa carrière de joueur professionnel

Vladimir Kramnik (2777)-Jorden Van Foreest (2612)

Tournoi de Wijk aan Zee (11^e ronde), Pays-Bas, 2019. Attaque est-indienne.

1.Cf3 d5 2.g3 Cf6 3.Fg2 c5 4.0-0 Cc6 5.d3 e5 6.De1 Fe7 7.e4 d4 8.a4 0-0 9.Ca3 Ce8 10.Cc4 Dc7 11.b3 b6 12.Fd2 Fe6 13.De2 f6 14.Ch4 Cd6 15.f4 Tae8 16.f5 Fd7 (**VOIR DIAGRAMME**) 17.Cg6! Tf7 (si : 17...hxg6? 18.Fxg6 Cf7 19.Dh5 Ch6 20.Fxh6+-) 18.Dh5 Fd8 19.g4 Ce7 20.Tf3 Cxg6 21.fxg6 hxg6 22.Dxg6 Cxc4 23.bxc4 Dc8 24.Tg3 Fe6 25.Tf1 Dd7 26.Ff3 Dxa4 27.Fd1 Dd7 28.Th3 Rf8 29.Th7 Re7 30.Txg7 Txg7 31.Dxg7+ Rd6 32.Dxd7+ Fxd7 33.Rg2 a5 34.h4 a4 35.Fc1 Fe7 36.Rg3 Ta8 37.Fa3 Tg8 38.Fe2 Fd8 39.h5 Fe8 40.Rh3 Th8 41.Fc1 Fe7 42.Fd2 Fd7 43.Rg3 Ta8 44.Tb1 b5 45.cxb5 a3 46.b6 a2 47.Ta1 Rc6 48.g5 fxg5 49.Fg4 Fe8 50.Fe6 Rxb6 51.Rg4 c4 52.h6 cxd3 53.cxd3 Fb5 54.Txa2 Txa2 55.Fxa2 Fxd3 56.Rf5 Ff8 57.h7 Fg7 58.Fxg5 Fc2 59.Fd5 d3 60.Rg6 Fh8 61.Rf7 Rc5 62.Rg8 Ff6 63.Fxf6 d2 64.h8D **d1D 65.Rf7 Fd3 66.Dh2** (les noirs abandonnent, par exemple : 66...Df3 67.Dxe5 Fe2 68.Dc3+ Dxc3 69.Fxc3, le pion va coûter le fou aux noirs, puis, le roi et les deux fous vont mater.) 1-0

mots croisés V. SARTIN

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

HORIZONTALEMENT

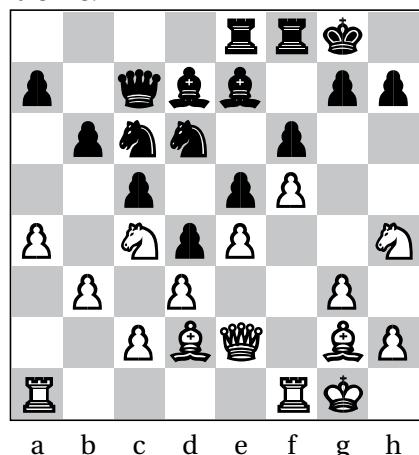
1. Astérix et périls. – 2. A quitté le Doubs au pliocène. Bled foutraque. – 3. À surveiller dans son dos. – 4. Se livre à l'extorsion. – 5. Volatile désemparé. – 6. Points. Tête de maître. – 7. Abattoir sud-américain. – 8. Lieu bordélique. Bitord. – 9. Toutes blanches, selon Arthur. Pour comparer. Indéfini. – 10. La denture c'est la denture.

VERTICALEMENT

1. Clame y dia. – II. Un coup (de Soleil?). Salamé ou Drucker. – III. Con qui s'adore. – IV. Vraiment fils du ciel. – V. Poisons organiques. Article étranger. – VI. Raillait n'importe comment. – VII. Très à l'étroit. – VIII. Vaines. – IX. Cruel docteur. Petite formation. – X. Le dard est sa lame.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

VIII. Oiseuses. – IX. No. Tiio. – X. Scorpions. – VII. Osseuses. – IX. No. Tiio. – X. Scorpions. – VI. Ratajali (ratallat). – VII. Hérendu. – El. – VI. Narisse. – IV. Tikounoute. – V. Urées. – III. Narisse. – I. Charente. – II. Ra. Léa. – (lieu), Luisin. – 9. Ee. Tel. On. – 10. Ratelier. – (lieu), EONS. Inst. – 7. Saladerro. – 8. Leu (coin). – 3. Autres. – 4. Raclette. – 5. Losau (coin). – 6. FOON. Inst. – 7. Saladerro. – 8. Leu (coin). – 1. Centurions. – 2. Aar. Nico (coin). – 2. Ar. Nico (coin).



Professions intermédiaires : des identités professionnelles diversifiées,
un même besoin de reconnaissance ? Rencontres d'Options à Montreuil.

UGICT.CGT.FR/TAM



14.03.19

INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO



nvoboutique.fr

Bon de commande *VO Impôts 2019*

(Écrire en lettres capitales, merci)

Code article 03190122 / Prix unitaire : 6 €

Nb. ex. x 6 € = €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ
À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme M. VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°* RUE*

CODE POSTAL* VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI NON

* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : *La Vie Ouvrière* - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – commercial@nvo.fr