

au cœur  du social

OPTIONS

Spécial
19^e congrès
Ugict-Cgt

TOUT EST A NOUS



PHOTOS: NICOLAS MARQUÈS/RR IMAGES PRESSE

AG2R LA MONDIALE

accompagne les salariés en perte d'emploi

Port@bilité + est un service d'information et d'accompagnement gratuit dédié aux assurés, fragilisés par la perte de leur emploi après un licenciement et éligibles à la portabilité dans le cadre d'un contrat collectif AG2R LA MONDIALE en santé et/ou en prévoyance.

Port@bilité + permet d'offrir à une personne en situation de perte d'emploi un accompagnement en 4 phases :

Informer

Grâce aux données DSN dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGDP), le Groupe identifie **automatiquement et systématiquement** les personnes concernées puis les informe par courrier, et de façon complémentaire par mail et par téléphone, sur leurs droits à la portabilité.

Diagnostiquer

Une équipe d'experts réalise un bilan personnel et multi-dimensionnel (familles et aidants, logement, budget, santé et protection sociale, retour à l'emploi) afin d'optimiser sa protection sociale et celle de ses proches.

Éclairer

Cette équipe présente les démarches à entreprendre et délivre des conseils et informations personnalisés sur les préoccupations du quotidien (gestion du budget, santé et bien-être, logement, etc.).

Orienter

Le bénéficiaire est ensuite orienté soit vers des dispositifs adaptés pour une analyse approfondie de sa situation afin de lui permettre, si besoin, de bénéficier d'une aide financière individuelle.



Par téléphone
09 69 37 03 41
(numéro non surtaxé)
du lundi au vendredi
de 9 h à 17 h



Depuis le site dédié :



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

**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

SECRÉTAIRES DE RÉDACTION
Guillaume Lenormant
Nathalie Simon

RÉDACTION
Valérie Géraud
Martine Hassoun
Christine Labbe
Gilbert Martin
Louis Sallay

ADMINISTRATRICE
Cécile Marchand

PUBLICITÉ
Cécile Marchand
Tél. : 01 55 82 83 35

PHOTOGRAVURE
Anne Dambrin

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

CONCEPTION GRAPHIQUE
Ligne neuf

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

Dépôt légal:
4^e trimestre 2021



« Imprimé sur du papier
provenant d'Autriche »

« Eutrophisation:
Ptot 0,007kg/Tonne »

éditorial

Graines de coquelicots

Rassemblant près de 450 militants, le 19^e congrès de l'Ugict-Cgt s'est résolument tourné vers l'avenir.

Centrés sur l'exercice de la responsabilité professionnelle, sur le numérique et le défi environnemental et sur le renforcement et le rayonnement de la Cgt parmi les cadres et techs, les débats ont été marqués par une grande lucidité face à la stratégie du choc du capital tout en témoignant d'un refus du fatalisme. Présents en nombre, les jeunes délégués ont fait entendre leurs exigences pour une organisation démocratique, exemplaire, réellement inclusive et accueillante pour toutes et tous. Grâce au collectif Jeunes diplômés de l'Ugict, elles et ils prennent des responsabilités dans leurs organisations et à la direction de l'Ugict, qui compte désormais huit jeunes de moins de 35 ans. Une masse critique qui nous forcera désormais à nous adapter à leurs attentes, alors que jusqu'à présent nous leur imposions d'adopter nos codes. La présence et les interventions de nombreux secrétaires généraux de fédérations ou de territoires, à commencer par celles de Philippe Martinez, ont montré une confiance renouvelée de la Cgt en son Ugict. L'utilisation de méthodes d'éducation populaire, le travail en atelier par territoire ou encore les débats inversés ont facilité les prises de parole. Alors qu'un nombre record d'amendements avaient été déposés, notre culture des débats Cgt a permis de gagner des votes très larges: les délégués ont refusé les débats de posture et stratégies de fracture. Ces résultats sont la preuve d'une organisation rassemblée et soudée autour de l'urgence du déploiement du spécifique dans la Cgt. Alors que les cadres et professions intermédiaires représentent près de 50% du salariat, que le syndicalisme catégoriel progresse et divise le salariat, l'heure n'est plus aux débats ésotériques, elle est à la mise en œuvre de nos principes et orientations!

Le congrès a également été l'occasion de débattre de la réforme de notre journal *Options* et de la valider. Indispensable à l'Ugict, *Options* va se transformer en bimédia pour rayonner davantage auprès des cadres et agents de maîtrise grâce au numérique. Vous tenez entre vos mains le dernier numéro de notre mensuel, que vous recevrez désormais sous forme de revue trimestrielle thématique, permettant ainsi de prendre du recul sur l'actualité, d'approfondir les sujets et de croiser les regards en renforçant les liens entre le monde intellectuel et le monde syndical.

Au moment où beaucoup s'emploient à fermer toute perspective, le congrès de l'Ugict-Cgt trace un chemin, celui du développement de notre identité de classe dans une démarche d'ouverture, de culture de débat et de rassemblement, celui d'une détermination à faire face à tous les défis sociaux et écologiques. Première mise en pratique: la décision de lancer une grande campagne d'opinion sur les retraites pour préparer la mobilisation et mettre à l'ordre du jour une réforme de progrès!



BERNARD RONDEAU

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

6 **À propos** Au fil de l'actualité

mouvement

- 7 **Guadeloupe** Une éruption prévisible
- 8 **Sages-femmes** Avancées salariales, mais...
Retraités Les « difficultés à vivre » dans la rue
- 9 **Calais** Déclaration de la Cgt et du Tuc de Grande-Bretagne
Justice Du jamais-vu !
Santé Mobilisation pour un autre hôpital



Pages 10 à 46
Le 19^e congrès de l'Ugict-Cgt s'est tenu à Rennes du 23 au 26 novembre. Débats et votes ont témoigné d'une combativité forte et d'une vision partagée au regard des enjeux de présence dans les entreprises et les territoires. Nombre de secrétaires généraux d'organisations, de fédérations et d'unions départementales de la Cgt étaient présents pour dire leur intérêt pour le développement de l'Ugict. Le congrès a constitué une direction rajeunie et Sophie Binet a été élue secrétaire générale.

10 **Manifestation**
Contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes



PHOTOS: NICOLAS MARQUÈS/KR IMAGES PRESSE

12 **Rapport d'ouverture**

Un cap, une stratégie, un outil pour répondre aux aspirations de nos catégories

18 **Paroles de délégués**

Aux prises avec le réel



20 **Bilan d'activité**

21 **Débat**

Gagner un plein exercice de la responsabilité professionnelle



24 **Débat**

Environnement et social, une même priorité

26 **Mandats et votes**

27 **Baromètre annuel Ugict-Cgt-Secafi**

Les cadres en phase avec les priorités revendicatives de l'Ugict-Cgt

ENCART CENTRAL

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

BULLETIN D'ABONNEMENT

● **Options (mensuel, 10 numéros par an):**

- Édition générale 32 €
- Édition 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

28 **Débat**

Du progrès technologique au progrès social et sociétal ?



30 Le salut de l'Ud Cgt d'Ille-et-Vilaine

31 **Débat**

Représentativité question(s) de coopération(s)

33 Commission des Candidatures

34 **Orientation**

Ugict: « Faire face à toutes nos responsabilités »

36 **En direct**

« Dis-nous, Philippe »...

38 **Eurocadres**

Le challenge, c'est de pouvoir assurer nos ambitions

39 **Espagne** Les 32 heures... en 2022

39 **Italie** Pour l'algorithme Frank, grève égale absence

40 **Finlande** Égalité salariale femmes-hommes

40 **Suède** Le défi climatique peut être relevé

41 **Ateliers**

Comment devenir la première organisation syndicale de l'encadrement ?

42 **Rapport financier** Confiance, rigueur et vigilance

43 **Parcours**

La Cgt? coups de jeunes

42 **Conclusions**

Nous avons semé des graines de combativité

43 **Instances élues**

Bureau, commission exécutive et commission financière de contrôle



sélection

47 **Sciences** La tête dans les étoiles aux prises avec Satan

droits

49 **Bon à savoir**

Sur l'action syndicale dans l'entreprise

50 **Fonction publique**

Obligation de neutralité et principe de laïcité

53 **Séparation de conjoints**

Le supplément familial de traitement

54 **Accords collectifs**

Des précisions importantes sur les rémunérations

hors champs

56 **Champigny-sur-Marne**

Photographie

La mémoire en noir et blanc de Michael Kenna

57 **Ugo Schiavi** s'est inspiré des eaux du Rhône

58 **Exposition**

Botticelli au printemps de la Renaissance



platines

61 **Joseph Haydn** Une vie à se mettre en quatre
Wolfgang Amadeus Mozart Entremont et merveilles

bouteilles

61 **Ladoix** Michel Mallard

lire

62 **Les polars** Italie: rosse et noire

63 **Les romans** Adolescentes: aride banlieue

64 **Les polars** Patrimoine: de la casbah à Belleville

65 **Les romans** Indécence: mensonges et calculs

grilles

66 **Échecs et mots croisés**

à propos

Options change, Options reste. C'est aussi simple que cela

Ce qu'il reste, c'est le journal. Son équipe va poursuivre sa route et sa vie, rédiger articles, enquêtes, points de vue, analyses et autres commentaires. Comme l'ont fait toutes les équipes d'*Options* depuis la création du titre. C'était en 1963... Nous allons, comme durant toutes ces décennies, porter les orientations revendicatives de l'Ugict, ses réflexions, ses rencontres avec les préoccupations des salariés en situation de responsabilité; porter les valeurs de la Cgt et de son organisation de cadres. En un mot : continuer. Avec, et c'est une bonne nouvelle, une rédaction renforcée d'une nouvelle plume ou, plus exactement, d'un nouveau clavier. Mais, alors, qu'est-ce qui change? Pour le dire avec emphase, nous basculerons, en ce mois de janvier de l'an 2022, du côté numérique de la modernité. Cette édition est donc la dernière en version papier et la dernière à paraître sur un rythme mensuel. Soyons francs : la chose ne va pas sans provoquer un pincement de cœur. La page que nous tournons, c'est le cas de le dire, n'est pas une affaire mineure. Mais le constat est implacable : cette page est lue par de moins en moins de monde et, quoi qu'on en pense, l'essentiel de la lecture au quotidien se pratique sur écran. Aujourd'hui, smartphones, ordinateurs, tablettes sont les outils les plus immédiats de la circulation de l'information, bonne ou mauvaise. Ils ne remplacent certes pas les chaînes de télévision ou les grandes radios. Mais ils en véhiculent les contenus ou – via les réseaux sociaux – font jeu égal avec eux. Bref, l'information numérique, si elle n'est pas toute l'information, est devenue incontournable, en ce qu'elle touche et implique chacune et chacun, soit le plus grand nombre. Comment l'ignorer, même en mettant à part les considérations économiques? Plus encore, pourquoi se priver de ses avantages? Voilà pourquoi, dès le 14 janvier prochain, *Options* sera disponible sur vos écrans – smartphone, tablette, ordinateur – et libre d'accès. Cela ne change rien et cela change tout : *Options* reste *Options*,

mais l'usage qui en est fait se transforme. Hier, il était possible – et conseillé – de confier, de la main à la main, son exemplaire d'*Options* à son voisin, collègue ou ami. Demain, chaque article du journal, grand ou petit, pourra circuler à des dizaines d'exemplaires, voire davantage. Ses éditions quinzomadaires nous permettront d'aborder davantage de sujets, de mieux « coller » à l'actualité, d'en assurer un traitement plus soutenu, sans rien céder à la qualité d'analyse qui a toujours fait l'intérêt du titre.

Avec vous plus souvent, doublement et... activement

Plus intéressant encore : la numérisation vous incitera à réagir sur le contenu des articles, à en approfondir les sujets en puisant dans les archives du journal – un réel patrimoine! –, à proposer des pistes à la rédaction, à partager avec elle des réflexions puisées dans la réalité de votre vécu au travail. C'est véritablement un renouvellement de contrat entre nous et vous, un contrat amical et exigeant : hier, il s'agissait de payer et de lire. Désormais, il vous est possible de réagir en temps réel, de participer aux lendemains rédactionnels, d'en assurer la circulation via quelques clics, bref de « faire journal » par le biais d'une complicité numériquement plus militante, plus vivante. Vous pourrez, en somme, contribuer à enraciner toujours plus profondément le contenu d'*Options* dans le

travail tel qu'il va et dans le syndicalisme tel que nous souhaiterions qu'il aille. C'est un défi optimiste et de grande ampleur. C'est pourquoi nous entendons combiner les nombreux avantages du numérique aux éminentes qualités d'un des plus vieux matériaux de l'humanité. Depuis deux mille ans, le papier accompagne et soutient l'humanité dans sa marche vers la connaissance, l'intelligence, la liberté. Cette longévité exceptionnelle tient à sa robustesse, à sa maniabilité, sans besoin ni d'énergie ni de décodeur, et, enfin, à sa permanence. Celle-ci autorise qu'on consulte le texte, qu'on y retourne, qu'on prenne le temps d'une exploration profonde. Le numérique ouvre la porte de l'immédiateté; le papier, lui, offre le temps long. Il n'y a donc pas d'« adieu à l'encre », mais une réaffectation des rôles. Corrélativement à sa



mue numérique, *Options* va poursuivre sa « vie papier » sous la forme d'une revue trimestrielle. Son ambition est de répondre aux défis intellectuels et pratiques posés par la période aux forces de libération humaine, aux enjeux de la libération du travail, de traiter des problématiques démocratiques, économiques, sociales et écologiques, et de tenir sa partie dans les débats qui agitent les mondes du travail, le syndicalisme, les mouvements sociaux.

Vous nous avez à cœur ? Restons en e-contact

Son contenu sera donc largement ouvert aux contributions syndicales, de l'enseignement et de la recherche. Il se tissera de réflexions croisées sur les enjeux du travail et de ses mutations, sur les enjeux qui surgissent à la confluence des champs « sociaux » et « sociétaux », sur les avènements possibles du monde et de nos humanités plurielles. En se dédoublant ainsi, *Options* confirmera avec éclat la pertinence de son s final, adopté dès sa création pour affirmer, en opposition à toute pensée unique, que « plusieurs options sont toujours possibles ». Ce pluriel se décline aujourd'hui avec la possibilité de marcher sur deux jambes, l'une numérique et l'autre papier. Pour aller de l'avant, deux, c'est mieux. Mais deux, c'est trop peu et il va nous falloir être évidemment beaucoup plus nombreux. Votre adresse e-mail nous sera précieuse. Elle nous sera précieuse en nous permettant d'être en contact avec vous, de vous signaler nos parutions, nos événements éditoriaux, en bref de vous informer. Cela semble peu ; c'est énorme. On en voit la confirmation à chaque conflit social, lors de chaque mouvement collectif, de chaque élaboration revendicative : comme les petits ruisseaux font les grandes rivières, les communications individuelles alimentent les mobilisations et les débats collectifs. Nous savons que nous allons avoir grand besoin d'idées, de réflexions, de débats et d'actions collectives. Les contradictions du moment sont des plus troubles et leur issue ne relève d'aucune fatalité. Pour qu'elles soient positives, qu'elles participent à la libération de l'humanité et non à son asservissement à des logiques d'exploitation et de domination, nous avons besoin de leur opposer de façon concrète les valeurs de liberté et de solidarité qu'a toujours portées le mouvement syndical. Il s'agit bien de les faire vivre au présent pour les construire au futur. L'ambition du journal est d'y prêter la main, objectif pour lequel l'équipe d'*Options* se mobilise en se renouvelant. Car l'auteur de ces lignes, journaliste dans la presse de la Cgt depuis l'année 1975, s'engage désormais dans une autre carrière. C'est en effet comme retraité qu'il termine ce dernier à-propos, en vous remerciant de votre fidélité et en souhaitant au journal, à son équipe, à ses lecteurs ses pleins vœux de succès. ◀

Pierre TARTAKOWSKY

GUADELOUPE UNE ÉRUPTION PRÉVISIBLE

DEPUIS LE 15 NOVEMBRE, L'ÎLE EST TRAVERSÉE
D'UN MOUVEMENT SOCIAL DE GRANDE AMPLEUR



PHILIPPE DE POULPIQUET/MAXPPP

Il y a deux volcans à la Guadeloupe. La Soufrière et la situation sociale. Le premier bénéficie en permanence de l'attention des vulcanologues et géologues. Le second ne bénéficie de l'attention de personne. C'est en tout cas la conclusion logique de l'explosion populaire qui, depuis le 15 novembre, secoue l'île et ses institutions. Les chaînes de télévision ont donné une large place aux barrages, aux incendies et autres images de dérèglement. Si celles-ci sont spectaculaires, elles éclairent peu sur les causes d'un mouvement qui n'a rien de surprenant, tout au contraire. En 2009, la grève générale initiée par le Lkp (Liyannaj Kont Pwofitasyon), qui regroupait une cinquantaine de structures politiques, syndicales et associatives guadeloupéennes, dont la Cgtg, avait largement mis au jour le déficit démocratique et social qui définissait – et définit toujours – les relations entre l'île et la métropole : vie chère, perspectives d'emploi réduites à rien, surplomb écrasant de Paris, absence de politiques publiques... L'accord de lutte contre la hausse des prix des denrées de base arraché de haute lutte en 2021 n'a pas fondamentalement changé cette donne. Dans ce contexte, l'obligation du passe sanitaire, surtout pour le personnel soignant, a joué le rôle de catalyseur, permettant un refus de fait de la mesure vaccinale, de l'autoritarisme étatique, de la paupérisation et de la stagnation économique. Cette précipitation – au sens chimique du terme – a largement été favorisée par la crise du chlordécone, durant laquelle la population a été victime à la fois d'un empoisonnement de masse, du déni des autorités gouvernementales et de leur gestion calamiteuse. La pandémie a frappé comme un écho tragique de cette période, avec des décès en augmentation de 64 % entre juin et novembre 2021. Les blocages, dans ce contexte, ne sont que la réplique d'un blocage d'une tout autre ampleur, celui du gouvernement. C'est à cette réalité-là que s'adosse la Cgtg, qui légitime à la fois revendications sociales et manifestations de désobéissance civile. De façon très éclairante, le premier réflexe du gouvernement n'a pas été d'ouvrir des négociations, mais d'envoyer Gign et gendarmes. La visite tardive et à reculons de Sébastien Lecornu, ministre des Outre-Mer, n'aura fait qu'illustrer l'absence cruelle de vision du gouvernement sur l'avenir de ce territoire. Autant dire que la Soufrière et la question sociale n'ont pas fini de secouer la terre guadeloupéenne. L. S. ◀

SAGES-FEMMES AVANCÉES SALARIALES, MAIS...



DOMINIQUE TOUCHART/MAXPPP

Les sages-femmes ont fait reculer le gouvernement. Le 22 novembre, après une mobilisation incluant plusieurs grèves et la quasi-totalité des professionnelles, la Fédération hospitalière de France et trois syndicats (Cfdt, Fo, Unsa) ont signé un protocole d'accord : loin de répondre à toutes les préoccupations exprimées, il a permis de débloquer quelque 100 millions d'euros pour 2022. Ce qui, selon le gouvernement, se traduit par une revalorisation salariale de 500 euros net par mois. Cette somme est répartie sur différents niveaux (traitement indiciaire, revalorisation de la grille...); l'accord prévoit également des mesures pour la formation en créant une sixième année d'études. Pour autant, on est loin de réponses à la hauteur des besoins de revalorisation professionnelle. Avant même la signature du protocole, le 22 novembre, par la Cfdt, Fo et l'Unsa, la Cgt et la Cftc avaient déposé un nouveau préavis de grève. Pour elles comme pour l'Organisation nationale syndicale des sages-femmes (Onfss), les termes de l'accord sont insuffisants. D'une part, la revalorisation ne comble pas les retards salariaux et, d'autre part, il établit une différenciation entre sages-femmes selon leur statut. En outre, il ne comporte aucune mesure sur les conditions d'exercice et le respect des compétences. L'Organisation nationale syndicale des sages-femmes souhaitait « un choc d'attractivité de la profession » qui passe par la reconnaissance de la profession de sage-femme comme profession médicale à part entière. Pour la Cgt, cela suppose que la profession puisse s'exercer dans de bonnes conditions et avec les effectifs suffisants, qu'elle puisse aussi assurer librement et pleinement l'ensemble des champs de ses compétences et pratiques et que, enfin, elle soit reconnue justement et pèse partout dans les structures où elle est présente. On en est loin. La suite en décembre... L. S.

RETRAITÉS LES «DIFFICULTÉS À VIVRE» DANS LA RUE

Les retraités ont manifesté à Paris le jeudi 2 décembre pour exiger une augmentation des pensions et de meilleures conditions de vie. Corrélativement à la montée de la question salariale dans le débat public, la question du pouvoir d'achat agite le monde des retraités. De fait, en un an, les prix ont augmenté de 1,9% alors que les retraites de base n'ont augmenté que de 0,4% et les complémentaires de 1%. Depuis 2014, les retraités ont perdu entre 10 et 12% de pouvoir d'achat, soit un mois de pension par an. C'est pourquoi la Cgt demande que le montant des pensions de retraite soit proportionnel à l'évolution du salaire moyen. Une revendication qui fait son chemin : le 1^{er} octobre dernier, plusieurs dizaines de milliers de retraités s'étaient déjà mobilisés dans 164 rassemblements ou manifestations pour dire qu'il y avait urgence à prendre des mesures gouvernementales les concernant. La préoccupation pour le pouvoir d'achat en rejoint une autre, extrêmement vive, celle d'une refonte du système de santé et des services publics qui assure à toutes et à tous un accès effectif aux droits. G. M.



BRUNO LÉVESQUE/MAXPPP

VENTE D'ARMES: L'ÉTHIQUE EN SOLDES

C'est le nombre d'avions Rafale (Dassault) que la France vient de vendre aux Émirats arabes unis, contre la coquette somme de 17 milliards d'euros. Douze hélicoptères Caracal (Airbus) ont également été vendus. Cette mirifique affaire commerciale pour les firmes concernées est surtout une opération honteuse pour la diplomatie française. La signature du contrat par Emmanuel Macron confirme surtout l'immense complaisance de Paris avec des dictateurs comme le prince héritier d'Arabie saoudite, Mohammed Ben Salman, lourdement compromis dans l'assassinat du journaliste saoudien Jamal Khashoggi.

80

CALAIS

DÉCLARATION DE LA CGT ET DU TUC DE GRANDE-BRETAGNE



BAZIZ CHIBANE/MAXPPP

Le mercredi 24 novembre, 27 personnes dont sept femmes, deux adolescents et un enfant sont morts en essayant de rejoindre le Royaume-Uni. Ces morts s'ajoutent à des milliers d'autres, et des milliers de personnes, tentative après tentative, continuent de risquer leur vie pour fuir misère et dictature. Ce drame n'a rien de fatal. Il résulte des politiques toujours plus répressives en termes de migration et d'asile.

Il démontre qu'aucun mur, aucune loi, aucune institution n'empêchera les femmes et les hommes de fuir la guerre, la terreur, les dérèglements climatiques, la faim. La Cgt et le Tuc de Grande-Bretagne, dans une déclaration commune, exigent que les États mettent en œuvre les moyens pour accueillir dignement les exilés, celles et ceux qui viennent chercher refuge en Europe. Les deux organisations, ainsi que l'union départementale Cgt du Pas-de-Calais et le TUC de la région du South East, rappellent qu'il revient aux États de respecter l'obligation légale qui découle de la convention des Nations unies sur les réfugiés, de permettre aux personnes craignant d'être persécutées ou menacées dans leur vie de demander l'asile dans le pays de leur choix. Les deux organisations exigent de leurs gouvernements respectifs qu'ils prennent leurs responsabilités pour accueillir dignement les personnes par des voies légales de migration. Elles condamnent la criminalisation de celles et ceux qui portent secours en mer, notamment les marins, et en appellent au respect et à l'application des conventions internationales en matière de secours en mer. La Cgt et le Tuc condamnent le projet de loi sur la nationalité et les frontières, actuellement à l'étude au Parlement britannique, visant à rendre plus difficile la demande d'asile au Royaume-Uni, à criminaliser les marins qui portent secours aux personnes en mer et à obliger le personnel aux frontières à contraindre les navires à faire demi-tour, au risque de mettre en danger la vie des personnes à bord. Elles condamnent également le recours à l'utilisation actuelle de l'agence Frontex par la Commission européenne, coupable de complicité de violation des droits humains. Elles exigent enfin de leurs gouvernements qu'ils permettent aux demandeurs d'asile de travailler et de disposer de droits sociaux afin d'empêcher leur exploitation. Ce n'est pas l'immigration qui crée du dumping social, mais l'absence de droits pour les migrants et les demandeurs d'asile ! G. M.

JUSTICE DU JAMAIS-VU!

Quelque 3 000 magistrats et une centaine de greffiers ont rendu publique une tribune dans *Le Monde* afin de dénoncer une justice «*déshumanisée*» qui les contraint à avoir à choisir entre «*juger vite mais mal*» et «*juger bien mais dans des délais inacceptables*». La tribune se présente comme un véritable cri de souffrance professionnelle, qui trouve son origine dans le suicide d'une jeune magistrate, âgée de 29 ans, alors en fonction au tribunal judiciaire de Béthune (Pas-de-Calais) depuis deux ans. Ce drame a cristallisé un mécontentement croissant depuis des décennies et nourri par l'état misérable des tribunaux. Ainsi que le résume la tribune, ces 3 000 magistrats «*ne veulent plus d'une justice qui n'écoute pas, qui raisonne uniquement en chiffres, qui chronomètre et comptabilise tout*». Ils dénoncent la multiplication des arrêts de travail, la «*perte de sens*» engendrée par la «*discordance*» entre leur vision de la justice et la réalité de leur pratique. Les mêmes causes produisant les mêmes effets, on constate de façon frappante que cet état des lieux correspond mot pour mot à celui que nombre de cadres subissent dans l'industrie, les services, les administrations. L. S.

SANTÉ MOBILISATION POUR UN AUTRE HÔPITAL



LUC NOBOUT/MAXPPP

Après deux années et demie de mouvements des professionnels, sans réponse sérieuse du gouvernement, la Cgt Santé et Action sociale a appelé avec plusieurs syndicats et collectifs, comme Inter-Urgences ou Inter-Hôpitaux, à une nouvelle journée de mobilisation et d'actions pour défendre l'hôpital public et lui donner les moyens nécessaires à sa mission. On sait que la crise sanitaire a valorisé médiatiquement les personnels de première ligne de l'hôpital public. Sous la pression des personnels et des organisations syndicales, le gouvernement a dû concéder des reculs lors du Ségur de la santé et de ses prolongements pour certaines catégories de personnel. Cette situation a engendré des inégalités entre soignants en ce qui concerne les hausses des rémunérations. Et la reconnaissance professionnelle manque toujours à l'appel. Les organisations alertent par ailleurs sur le problème de recrutement auquel seul «*un choc d'attractivité pour les personnels*» pourrait répondre. Car, indépendamment des conditions matérielles et des rémunérations fortement détériorées, les personnels affrontent des dilemmes éthiques générés par un «*fonctionnement basé sur la rentabilité*». De fait, contrairement aux annonces du ministre Vèran, «*le dogme*» des fermetures de lits continue d'être suivi... Autant dire qu'il y aura d'autres 4 décembre. G. M.

CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES FAITES AUX FEMMES

Le 25 novembre, le congrès de l'Ugict a manifesté dans le centre-ville de Rennes pour rappeler l'ampleur d'un fait social insupportable – qu'il surgisse dans ou hors du travail – et exiger les droits nécessaires à son éradication.



RAPPELONS D'ABORD LES CHIFFRES, ILS SONT ACCABLANTS

Chaque jour en France, 10 viols ou tentatives de viols se produisent sur un lieu de travail, tandis que 20% des femmes se disent victimes de harcèlement sexuel au travail, et 80%, de sexisme. Ces violences sont aussi infligées à toutes celles et tous ceux qui refusent l'assignation à leur genre ; elles pénalisent également les personnes en raison de leur orientation sexuelle, quel que soit leur sexe.

A group of people, mostly women, are standing on the steps of a large, stone Gothic building. They are holding up numerous purple rectangular signs, which completely obscure their faces. The building behind them features large, ornate Gothic windows with intricate tracery. The scene is outdoors, and the overall atmosphere suggests a protest or a public demonstration.

LE MONDE DE L'ENCADREMENT N'EST PAS À PART

Les salariés en responsabilité sont directement concernés par ce phénomène. Parce qu'ils sont responsables vis-à-vis des collègues qu'ils supervisent. Également du fait de l'impact particulier qu'ils ont sur les autres salariés, clients et usagers. Ils peuvent ainsi contribuer à faire disparaître ces violences vis-à-vis desquelles – qu'elles aient lieu dans un cadre privé ou professionnel – la responsabilité des employeurs est engagée.

UNE CONVENTION INTERNATIONALE EXISTE : QU'ATTEND LA FRANCE POUR SIGNER ?

L'Organisation internationale du travail (Oit) a adopté le 10 juin 2019 une convention – la C190 – pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, assortie d'une recommandation, la 206. Toutes deux peuvent apporter un changement dans la vie des femmes en mettant hors la loi la violence dans le monde du travail. Mais, à ce jour, seuls 8 pays ont ratifié la convention, à savoir l'Argentine, l'Équateur, les îles Fidji, la Finlande, la Namibie, la Somalie, l'Espagne et l'Uruguay...

RAPPORT D'OUVERTURE

Un cap, une stratégie, un outil pour répondre aux aspirations de nos catégories

Le rapport d'ouverture du congrès, présenté à deux voix par les deux cosecrétaires générales sortantes, procède à un vaste tour d'horizon des enjeux revendicatifs de la période et des moyens à mettre en œuvre pour y travailler. Extraits.

A partir du « Rien n'est écrit d'avance » qui avait signé le congrès précédent, le rapport revient tout d'abord sur les quelques démonstrations de l'efficacité syndicale – et le rôle qu'y a tenu l'Ugict – en rappelant la mobilisation contre la réforme des retraites, qui a empêché le gouvernement de passer en force sa réforme phare. En rappelant aussi celle concernant l'accord national interprofessionnel (Ani) sur l'encadrement, arraché en mai 2020, accord contraignant alors que le patronat ne veut plus de normes interprofessionnelles et veut tout ramener à l'entreprise. « *Nous gagnons une définition interprofessionnelle des cadres et assimilés autour de trois critères clairs alors que, avec le lean management et les méthodes "agiles", le patronat ne veut plus de cadres, il veut des "leaders", "chefs de projet" ponctuels sans droits ni garanties, choisis ou démis en toute subjectivité et donc totalement à sa merci. Enfin, dans les trois critères de définition de l'encadrement retenus par l'accord, nous avons réussi à imposer la qualification, à rebours de la logique compétence voulue par le patronat pour casser la reconnaissance des diplômes.* »

Le rapport évoque également la présidence d'Eurocadres, échue à Nayla Glaise, dirigeante de l'Ugict, ingénieure et déléguée syndicale centrale d'Accenture, élue à l'unanimité. Elle est la première femme, et aussi la première militante Cgt, à accéder à cette responsabilité. « *Nous présidons donc désormais une organisation rassemblant 62 syndicats de cadres européens et comptant près de 6 millions d'affiliés. Une responsabilité qui sera déterminante pour gagner un encadrement européen du télétravail ou encore une directive sur le droit à la déconnexion et les risques organisationnels du travail.* »



Marie-Josée Kotlicki, Sophie Binet.

Le rapport revient en détail sur la campagne sur le télétravail lancée dès le printemps 2020 et les deux grandes enquêtes de l'Ugict, qui ont démontré les conséquences du télétravail en mode dégradé. « *Résultat: de Thales à Expertise France en passant par la fonction publique, nous avons gagné de nombreux accords sectoriels protecteurs. Notre campagne a également fait de l'Ugict la référence en matière de télétravail et cette visibilité a convaincu de nombreux Ictam de nous rejoindre.* »

Il mentionne également la directive européenne sur les lanceurs d'alerte, arrachée avec Eurocadres grâce à la mobilisation contre le secret des affaires. De même, la convention 190 de l'Oit, première loi mondiale contre les violences sexistes et sexuelles que la Cgt, avec la Csi, a gagnée en juin 2019 alors que le patronat veut en finir avec les normes mondiales contraignantes. « *Une bataille engagée par tous les syndicats du monde en 2014, bien avant #metoo, et une victoire qui résonne particulièrement aux oreilles des femmes cadres, qui sont 80 % à se dire victimes de sexisme au travail.* »

Il se réjouit de même de ce que la Cour européenne des droits sociaux a condamné la France pour non-respect des règles fondamentales en matière de

temps de travail. « *C'est la 4^e fois que nous gagnons, c'est une nouvelle fragilisation des forfaits-jours et un levier pour faire annuler par les tribunaux les accords de branche et d'entreprise, qui concernent désormais 2 millions de cadres.* »

Il souligne enfin l'importance de l'abandon du projet Hercule de démantèlement d'Edf, une lutte dans laquelle la Cgt a construit l'unité et a travaillé l'implication des Ictam avec des modalités d'action spécifiques. Il pointe aussi l'importance de la multiplication des luttes professionnelles dans le secteur de la santé autour de « *l'aspiration centrale des Ictam à un plein exercice de leur professionnalisme et à une reconnaissance de leurs qualifications.* »

Le rapport amorce ensuite la phase marquée par la pandémie et la crise environnementale, dont l'un des enseignements majeurs est de reconnaître et de développer le travail qualifié, autour d'une promotion de l'intérêt général: « *Nos thèses sont confirmées: le contexte démontre la nécessité de services publics renforcés pour répondre aux besoins des populations, d'un État stratège au service de l'intérêt général et de relocalisations industrielles pour garantir notre souveraineté. Il nous faut revaloriser le travail du soin et du lien. Investir massivement dans notre service public de santé et rémunérer enfin les qualifications. Prendre en charge dignement les enfants, les aînés et les personnes dépendantes et ainsi émanciper les femmes d'une partie des tâches ménagères et du soin.* »

Alors que la pandémie jette une lumière crue sur le recul de l'intérêt général parmi la classe dirigeante, incarnée par Macron et son gouvernement, « *ceux-ci travaillent à transformer la finalité du service public, à transformer l'encadrement, à remplacer les serviteurs de l'intérêt général par des mercenaires du privé venus en mission* »



PHOTOS : NICOLAS MARQUÈS / KR IMAGES PRESSE

dans le public pour enrichir leur carnet d'adresses et leurs capacités de lobbying». Ces orientations étant de plus en plus impopulaires, elles s'accompagnent donc de remises en question de la démocratie et des libertés au plan mondial. Au prétexte de la menace sanitaire et terroriste, nos libertés sont mises sous l'étau, notamment avec le passe sanitaire et son fichage sans précédent.

Entre droite et extrême droite, les digues sautent

Cette situation est d'autant plus dangereuse que l'extrême droite donne le ton, nourrit et relaie fake news et théories du complot pour empêcher le débat démocratique. «*En livrant les clés de l'appareil d'État aux intérêts privés et aux lobbies, en fragilisant la recherche fondamentale et indépendante, en laissant les grandes fortunes racheter nos médias, Macron et ses prédécesseurs ont nourri la défiance vis-à-vis des institutions démocratiques, sanitaires et scientifiques. La défiance vis-à-vis des vaccins prospère sur les scandales sanitaires, du chlordécone au Mediator en passant par la Dépakine ou l'amiante. Mais il serait catastrophique de jeter le bébé avec l'eau du bain. Nous savons que, si la recherche scientifique repose sur le doute et le débat contradictoire, ses controverses se tranchent par des arguments factuels et démontrés. Nous défendons l'apport indispensable des scientifiques et des journalistes dans une société démocratique*

IL NE S'AGIT PAS DE DEMANDER AUX ICTAM DE SE SYNDIQUER ET DE SE MOBILISER AVEC LA CGT POUR MARQUER LEUR SOLIDARITÉ AVEC LES AUTRES COMPOSANTES DU SALARIAT, IL S'AGIT AU CONTRAIRE DE LEUR PERMETTRE, À PARTIR DE LEURS PROBLÉMATIQUES, DE CONSTRUIRE LES CONVERGENCES AVEC LE RESTE DU SALARIAT.

cratique et nous nous battons pour leur indépendance et leur professionnalisme.» Face à cette dangereuse banalisation, la Cgt est l'une des dernières digues et doit renforcer son rôle de vigie et d'éducation populaire. «*Pas question d'accepter des militants d'extrême droite dans nos mobilisations. Pas question de laisser passer des idées racistes, antisémites, sexistes ou homophobes. Pas question d'accepter que des militants Cgt se présentent sur des listes d'extrême droite. Au moment où le pouvoir cherche à enfermer les débats de*

la présidentielle dans des questions identitaires et sécuritaires, il nous faut augmenter le rapport de forces social, multiplier les luttes pour imposer les questions sociales et environnementales dans le débat.»

Les Ictam, des «salariés qualifiés en responsabilité»

Après avoir abordé l'importance d'aspirations nouvelles chez les salariés, notamment les plus jeunes, sur les enjeux de sens du travail, le rapport en vient à la place et au rôle des Ictam et définit la spécificité de ces «salariés qualifiés en responsabilité», autour des trois critères repris dans l'Ani encadrement :

– **le niveau de qualification.** Les Ictam sont de plus en plus diplômés mais leur qualification est totalement niée par le patronat, qui individualise et précarise la rémunération.

– **la responsabilité.** Elle est définie d'une façon générale, au-delà des responsabilités managériales que seuls un tiers des cadres et 20 % des professions intermédiaires exercent. Leur point commun est que leur travail a un impact sur les autres catégories, qu'ils et elles sont «vecteurs et victimes» des politiques de direction, «entre le marteau et l'enclume».

Leur responsabilité peut être invoquée au pénal. Pourtant, du fait de la financiarisation des entreprises, les Ictam sont de moins en moins associés aux décisions sur les orientations stratégiques. L'exercice des responsabilités profession-

... nelles exige donc des droits spécifiques supplémentaires comme le droit d'alerte, de refus et d'alternative pour adosser la responsabilité professionnelle à l'intérêt général.

– **L'autonomie dans le contenu de leur travail et son organisation.** Les directions jouent d'ailleurs sur cette aspiration à l'autonomie pour remettre en question leurs droits, par exemple sur les forfaits-jours. Elles enferment les Ictam dans un faux choix binaire : forfait-jours sans décompte horaire versus pointeuse et micromanagement. « À chaque fois que la question est posée dans ces termes, une majorité de cadres choisit les forfaits-jours, alors que nous savons que ce système entraîne une augmentation du temps et de la charge de travail effective. Si on se contente de leur dire qu'ils et elles sont des salariés comme les autres, on les jette dans les bras du patronat ! Pour empêcher cette alternative stérile, nous nous opposons aux forfaits-jours sans décompte horaire, et nous exigeons que les Ictam soient, hors nécessité de service, autonomes sur la fixation de leurs horaires de travail. »

Dans ce contexte, et grâce à l'accès à l'enseignement supérieur des femmes, 42 % des cadres et 52 % des professions intermédiaires sont des femmes. Toutes les femmes sont victimes de discriminations, mais elles ne s'expriment pas de la même manière en fonction de leur niveau de responsabilité. Pour les femmes Ictam, le premier enjeu est d'articuler responsabilités professionnelles et maternité, et de gagner un environnement de travail sans sexisme. De même, la première cause des inégalités salariales chez les femmes cadres, c'est la part variable de la rémunération, alors que dans l'exécution ce sont les temps partiels. Exiger la fin des inégalités de salaire est donc aussi un levier pour combattre l'individualisation de la rémunération.

Construisons, dès le lendemain de notre congrès, la grève féministe du 8 mars prochain. C'est un levier de syndicalisation central !

Les Ictam ont enfin un rapport spécifique au syndicalisme. Les cadres et profes-

sions intermédiaires ont particulièrement besoin pour être convaincus que les propositions de la Cgt soient crédibles, ils ont besoin de décryptages précis, détaillés et factuels. Privés de la possibilité d'influer sur les orientations stratégiques, les Ictam apprécient quand la Cgt démontre qu'elle a une analyse et des propositions alternatives sur les orientations stratégiques des entreprises, et qu'elle leur permet d'y contribuer.

À l'intérieur du spécifique : techs et professions intermédiaires

Quand on analyse nos baromètres annuels, on constate une grande continuité des problématiques des salariés qualifiés à responsabilités, mais il y a des particularités à prendre en compte. C'est ce que l'on appelle traiter la diversité à l'intérieur du spécifique. Par exemple sur le temps de travail : cadres et professions intermédiaires ont en commun de travailler beaucoup plus que trente-cinq heures, mais les cadres sont nettement plus autonomes et sont 50 % à être en forfait-jours, contre 10 % pour les professions intermédiaires. Les problématiques salariales sont plus fortes chez les professions techniciennes et intermédiaires, qui subissent glissement de tâches et de responsabilités sans que leur qualification soit reconnue. De même sur l'égalité femmes-hommes : les femmes cadres sont confrontées au plafond de verre. À niveau de qualification équivalent elles ont moins de responsabilités et sont moins bien payées, et les professions intermédiaires aux parois de verre, avec des métiers féminisés (les professions intermédiaires du social, de la santé, de l'éducation, les administratives...) moins valorisés que les métiers masculinisés (les techniciens, agents de maîtrise...).

Le rapport se focalise sur les agents de maîtrise et professions techniciennes et intermédiaires et les transformations en profondeur de ces métiers : « Ces professions se sont développées dans les services privés et publics et se sont désormais majoritairement féminisées. Pour autant, les métiers restent très ségrégués et sont structurés sur des identités professionnelles très

fortes. Sur les 7 millions d'agents de maîtrise, professions techniciennes et intermédiaires, 27 % sont techniciens ou agents de maîtrise dans l'industrie ou les transports, métiers qui concentrent très majoritairement des hommes. De l'autre côté, 73 % sont professions intermédiaires, administratives commerciales, notamment dans les banques, le commerce ou les services publics, dans la santé et le travail social ou dans l'éducation. Point commun malgré des identités professionnelles très variées : une même bataille pour défendre et faire reconnaître leur expertise métier face au Wall Street management, un même déficit de reconnaissance et de rémunération de la qualification. Par contre, la majorité des professionnels du secteur tertiaire ne se définissent pas comme techniciens, ne sentant pas relever d'un métier "technique" et considèrent au contraire le terme "technique" comme la marque d'une certaine déshumanisation et standardisation de leur métier. »

L'utilisation d'une diversité de termes est donc nécessaire, techs, agents de maîtrise et professions intermédiaires. L'enjeu est que ces professions définissent le terme qui correspond le mieux à leur champ.

Le spécifique, ce n'est pas la loi du nombre

Dans de nombreuses entreprises les Ictam sont majoritaires. Cela signifierait-il qu'il ne serait plus nécessaire de faire un travail spécifique et qu'il suffirait de placer des cadres à la direction des organisations générales ? Au contraire, ce type de choix présente trois risques :

– **l'occultation et l'invisibilisations de la situation des ouvriers et employés.** Rares sont les entreprises dans lesquelles il n'y a plus d'ouvriers et employés. Intérimaires, sous-traitants, précaires, malheureusement oui, mais ils ont plus que jamais besoin que la Cgt les défende !

– **la reproduction dans le syndicat des rapports de domination qui existent dans la société et au travail.** Nous savons que les rapports d'exploitation se cumulent avec des rapports de domination liés au capital culturel. Se priver d'un cadre spécifique serait brider la parole de l'exécution et priver les ouvriers et employés de leur outil d'émancipation dans la Cgt !

– **enfin, du côté des Ictam, le développement d'une orientation généraliste qui passerait à côté de leurs aspirations.** Concrètement, cela signifie par exemple, à propos des trente-deux heures, qu'il faut décliner cette revendication spécifiquement autour de trois aspects : « Primo,

LA FINANCE EST DIRECTEMENT IMPLIQUÉE ET SUBVENTIONNE LA MONTÉE DE CETTE NOUVELLE DROITE RÉACTIONNAIRE. UNE PARTIE DE LA CITY A FINANCÉ LA CAMPAGNE DU BREXIT POUR FAIRE DE LA GRANDE-BRETAGNE UN PARADIS FINANCIER, À L'ABRI DES NORMES SOCIALES EUROPÉENNES.

partir de l'aspiration à une meilleure articulation des temps, à avoir plus de temps à passer avec sa famille ou ses proches, qui ressort en tête des attentes des cadres et professions intermédiaires dans nos baromètres chaque année. Secundo, répondre à la question du financement en pointant les gains de productivité générés par le numérique, l'intelligence artificielle [Ia] et le télétravail. Tertio, proposer des modalités spécifiques de Rtt pour nos catégories pour répondre à leur exigence d'autonomie, avec la semaine de quatre jours, le droit à la déconnexion et la bataille pour le décompte horaire et l'évaluation de la charge de travail.»

Porter un syndicalisme de lutte de classes, c'est être clair sur l'engagement dans l'action que nous proposons aux Ictam. *«Il ne s'agit pas de leur demander de se syndiquer et de se mobiliser avec la Cgt pour marquer leur solidarité avec les autres composantes du salariat, il s'agit au contraire de leur permettre, à partir de leurs problématiques, de construire les convergences avec le reste du salariat. C'est cela, la particularité de la Cgt dans le paysage syndical. Toutes les organisations syndicales disposent d'une organisation spécifique d'Ictam, par contre nous sommes les seuls à leur permettre de s'organiser aux plans professionnel, territorial et en proximité au niveau du syndicat. Pourquoi? Parce que nous ne sommes pas dans le syndicalisme d'accompagnement et que nous voulons transformer les rapports sociaux dans l'entreprise.»*

La structuration de l'activité spécifique, un enjeu décisif

Face à la progression électorale du syndicalisme catégoriel, l'enjeu du développement de l'Ugict, de la structuration de l'activité spécifique apparaît décisif et a été réaffirmé de façon très forte depuis deux congrès confédéraux. Reste à gagner la mise en œuvre des résolutions confédérales. Le premier point clé, c'est la structuration de l'activité spécifique en proximité. C'est notre capacité à garantir à tout syndiqué cadre et maîtrise un cadre spécifique pour échanger sur ses problèmes avec ses collègues. Et, malheureusement, c'est encore l'exception dans la Cgt. Une écrasante majorité de nos catégories sont isolées dans des syndicats généraux. Comment imaginer développer une activité spécifique sans l'organiser? Nous avons comparé nos résultats électoraux par fédération. Le résultat est sans appel: les seuls endroits où nous dépassons les 20 % sur les 2^e et 3^e collèges, où nous dépassons le 1 % de syndicalisation



Cgt chez les maîtrises et cadres, c'est là où nous avons des syndicats Ugict-Ufict. C'est par exemple le cas dans l'énergie – avec 13 % de taux de syndicalisation Cgt chez les maîtrises et cadres! –, dans les transports urbains, à la SnCF, chez les marins, les journalistes...

D'où la proposition de prioriser les 17 métropoles qui concentrent 60 % des Ictam et de se donner comme objectif d'y développer des commissions départementales. *«L'interprofessionnel spécifique est clairement le parent pauvre en matière de droits et moyens syndicaux; pour développer nos commissions départementales, nous avons besoin de l'implication de l'ensemble de nos unions fédérales de façon à pouvoir identifier et dégager des camarades pouvant assumer ces responsabilités.»*

Deuxième point clé pour la vie syndicale spécifique: la construction des convergences et la démocratie syndicale. Le rapport met en garde contre un usage abusif du terme de «convergence», qui aboutirait à «gommer» les revendications spécifiques: *«C'est justement tout l'inverse qu'il faut faire: n'ayons pas peur de développer des revendications et expressions spécifiques aux Ictam, c'est ce qui permettra de sortir les Ictam d'une mobilisation délégitimée et d'arriver ainsi à une mobilisation de masse du salariat.»* Et plaide pour une pratique du débat et de la culture démocratique: *«Si on règle nos débats à coups de majorité ou de minorité, on perdra toujours une partie du salariat. Notre culture des débats est ce qui fait le ciment*

de la Cgt, nous devons y veiller comme à la prunelle de nos yeux. C'est ce qui nous permet de traiter politiquement les désaccords syndicaux sans les transformer en problèmes de personnes. C'est ce qui nous apprend à chercher à comprendre le positionnement de chacun pour trouver une solution de convergence qui rassemble. Et c'est là un point clé qui peut empêcher le développement du spécifique. Nous sommes une confédération, pas une simple juxtaposition de professions. L'activité interprofessionnelle implique d'accepter, de comprendre les différences de vécu, de situations, de rapports de forces sans se donner de leçons ni chercher à calquer son "modèle" sur les autres secteurs.»

Rappelant l'importance de relations respectueuses des militantes et militants de la Cgt, engagés sur des valeurs communes, le rapport en vient à la place des syndiqués: *«À la Cgt, le juge de paix en matière démocratique, ce sont les syndiqués "auteurs, acteurs et décideurs". Nous savons que ce principe, validé lors du congrès confédéral de 1992, est fragilisé avec des syndicats qui se replient sur les élus et premiers militants, submergés par l'activité des instances représentatives du personnel [Irp]. Pour contrecarrer la stratégie d'institutionnalisation des directions, il s'agit d'une question centrale à travailler avec les syndicats. Ce d'autant plus que les Irp sont mises à rude épreuve par la crise sanitaire. Après la loi Travail et les ordonnances, la généralisation des réunions d'Irp en visioconférence constitue la 3^e étape de la sape organisée par le*

... *capital contre les droits démocratiques des salariés. Isolement des camarades, individualisation des problèmes, augmentation du nombre de réunions et moindre prise en compte de leurs avis, les remontées de nos élus et mandatés via notre dernière enquête télétravail attestent une perte de sens et des symptômes qui ressemblent de façon inquiétante au burn-out...* » Le rapport rappelle à cet égard que les outils numériques peuvent aussi être un levier pour replacer des syndiqués au cœur de notre fonctionnement syndical.

Traiter l'ensemble des problématiques des Ictam

Parce que le syndicalisme spécifique n'est pas une niche catégorielle, il ambitionne de traiter l'ensemble des problématiques des Ictam à partir de leur rapport spécifique au travail. Dans ce cadre, l'Ugict a défini trois thèmes revendicatifs de débat afin de nourrir notre congrès et le projet de document d'orientation :

1) Les transformations liées au numérique.

Ces transformations s'accroissent. On peut les résumer par trois tendances : – *l'automatisation liée à la progression de l'intelligence artificielle*, dont le champ ne cesse de s'élargir avec des mutations technologiques très rapides. La question centrale est donc l'impact de l'ia sur l'emploi, ainsi que sur la société et sur le travail. Il nous faut gagner un débat démocratique sur ces questions : très concrètes, comme les véhicules autonomes ou des magasins sans salariés par exemple. Comment intervenir pour éviter que les algorithmes ne dictent le travail humain et les interactions sociales ?

– *la plateformes de l'économie*, et le rôle central joué par les plateformes Web pour la mise en relation du client avec le fournisseur. Ce changement des modèles d'affaires conduit à une captation de la valeur par les Gafam et à la constitution de monopoles privés, incontournables pour accéder à l'information. Il permet aussi d'ubériser le travail et de contourner tous les droits et garanties conquis : l'entreprise est remplacée par la plateforme, les salariés par des indépendants précaires. Ce sont ainsi 55 millions de travailleurs qui, dans le monde, sont exploités par ces plateformes ! La négociation européenne sur les travailleurs des plateformes s'inscrit dans cet enjeu central, et nous portons avec Eurocadres la nécessité de mettre en place une présomption de salariat.

– *la numérisation du travail*, avec le déploiement en grand du télétravail, qui va transformer en profondeur le travail de



nos catégories, pour le pire – ubérisation du salariat, flex office, casse du collectif de travail, externalisation du travail qualifié – ou pour le meilleur – temps, autonomie et concentration retrouvés.

2) Articuler environnement et social.

Il reste dix ans pour agir et pour réduire drastiquement les émissions de gaz à effet de serre. C'est le signal d'alarme tiré par le Giec, qui rassemble des scientifiques de 195 pays du monde. Si nous ne changeons pas radicalement de trajectoire, nous dépasserons le 1,5 °C de réchauffement climatique et nous basculerons dans l'inconnu. Nous en voyons déjà les prémices avec la multiplication des catastrophes climatiques, qui touchent d'abord les pays les plus pauvres et les personnes les plus précaires. Les conséquences en sont déjà très concrètes sur la biodiversité : d'après l'Onu, 1 million d'espèces sont menacées d'une disparition imminente du fait de l'activité humaine !

Pourquoi, face à un constat si clair et alarmant, les dirigeants ne réagissent-ils pas ? Parce que, pour le capital, la crise environnementale n'est pas vraiment un problème ; elle offre même des opportunités de marchés. Pour le mouvement syndical, en revanche, il est indispensable de traiter la question environnementale en lien avec la question du travail et de la répartition des richesses. Pour répondre au défi environnemental, il faut permettre aux salariés de traiter la question environnementale à partir de leur travail. Pour dépasser les oppositions entre le social et l'environnemental. Pour cesser d'en faire une question sociétale, de choix de vie individuels, qui exonère le capital et l'appareil productif de ses responsabilités.

Les Ictam sont, encore plus que les autres, sensibles à la question environnementale. Ils et elles ont, plus que les autres salariés, la possibilité de se préoccuper de leur qualité de vie, de leur alimentation en consommant bio, de leur lieu de résidence en évitant les lieux pollués... Ensuite et surtout, dans leur travail, ils et elles ont des moyens d'information et d'action que n'ont pas les autres salariés. Ils vont souvent être les premiers informés de la nocivité d'un produit ou d'une pratique.

Étant donné que dans leur travail ils anticipent, ils ont une vision plus large des process et de la chaîne de production, ils ont aussi plus d'éléments pour identifier ce qu'il faudrait faire pour limiter l'impact environnemental et, si on leur laissait la possibilité d'exercer leurs responsabilités, la possibilité de faire autrement. C'est d'ailleurs ce que cherchent à éviter les directions quand elles mobilisent l'encadrement sur du greenwashing, la limitation des bouteilles en plastique par exemple, pour mieux faire diversion sur les sujets centraux.

Pour ancrer la bataille environnementale à partir du travail et permettre aux Ictam de retrouver la maîtrise de la finalité de leur travail, nous avons lancé depuis un an la construction d'un radar environnemental. Il permettra d'évaluer l'impact environnemental de l'entreprise et de sa chaîne de valeur, et de faire entendre leurs propositions alternatives. Le radar est actuellement expérimenté par les syndicats Cgt de Saint-Gobain, Thales et STMicroelectronics, et sera à disposition au printemps prochain. Cet outil est très attendu. La question environnementale est d'ailleurs à l'origine du divorce des

jeunes cadres avec le capitalisme, avec une lucidité et une radicalité nouvelles, jusque dans les écoles de formation les plus prestigieuses : la révolte contre Total des étudiants de Polytechnique, l'école dont sortent la majorité des décideurs économiques, est emblématique ! Nous avons là un vrai espace de syndicalisation, sous réserve que les Ictam identifient la Cgt comme le lieu pour agir sur la question environnementale, ce qui n'est pas encore le cas.

3) La responsabilité professionnelle. Le rapport plaide, en reprenant la formule d'Alain Supiot, pour « *prendre la responsabilité au sérieux* ». La globalisation de l'économie place les décisions économiques et politiques à un niveau qui échappe à la souveraineté des populations. L'Union européenne et la Banque centrale, l'Omc, le Fmi sont des exemples de ces institutions omnipotentes qui échappent au contrôle démocratique et imposent des politiques économiques à des gouvernements démocratiquement élus. « *Mais cette irresponsabilité s'organise aussi et d'abord à l'échelle de l'entreprise avec :*

– *la sous-traitance et les délocalisations, qui diluent les responsabilités au plan mondial ;*

– *une volatilité de l'actionnariat et le rôle grandissant des fonds d'investissement, à l'image de BlackRock ;*

– *des dirigeants, Pdg, grands Drh... qui sont mandataires des actionnaires, dont l'intérêt est aligné sur la rentabilité de l'action et qui n'ont plus rien à voir avec l'intérêt des salariés et des populations. L'éviction d'Emmanuel Faber, Pdg de Danone, a d'ailleurs sonné le glas de l'illusion d'un capitalisme social. Tant que l'entreprise n'aura d'autre existence juridique que celle d'être une société de capitaux et que ses dirigeants n'auront de comptes à rendre qu'aux actionnaires, leur responsabilité sociale se limitera à un miroir aux alouettes. »*

La responsabilité professionnelle est donc un sujet central de notre syndicalisme spécifique, pour empêcher des stratégies de bouc émissaire, mais aussi et surtout pour transformer le système de l'intérieur. Notre volonté de transformer les rapports sociaux en permettant aux premiers concernés de reprendre la main sur leur travail est ce qui fait le caractère subversif de la Cgt.

La spécificité des Ictam tient au fait d'être « vecteurs et victimes », « entre le marteau et l'enclume ». Le but de notre syndicalisme spécifique est donc de traiter cette double dimension, de ne pas seulement

NOTRE SYNDICALISME FÉMINISTE, QUI ARTICULE EN PERMANENCE LA LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION CAPITALISTE ET LA DOMINATION PATRIARCALE, EST DONC UN LEVIER POUR RENOUER AVEC LE PROGRÈS AU SENS LARGE. CONSTRUIRE, DÈS LE LENDEMAIN DE NOTRE CONGRÈS, LA GRÈVE FÉMINISTE DU 8 MARS PROCHAIN EST UN LEVIER DE SYNDICALISATION CENTRAL !

travailler sur l'aspect « victime » de transformations imposées par le capital, mais aussi de traiter leur rôle et leurs responsabilités dans les processus de travail, qui fait aussi d'eux des vecteurs des politiques patronales.

« Leur aspiration centrale est de pouvoir exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles, de pouvoir être "professionnellement engagés, et socialement responsables". La financiarisation de l'entreprise et du travail conduit à les priver de ces possibilités d'exercice de leur professionnalisme, pour les mettre au service unique de l'objectif de maximisation de la valeur pour l'actionnaire. C'est ce que nous appelons le Wall Street management. C'est sur ce terrain que le hiatus entre les cadres et les entreprises grandit. C'est sur cette question que nous sommes attendus. Pas seulement pour dénoncer ce Wall Street management, mais aussi et surtout pour permettre, grâce à l'action collective et au syndicalisme, d'adosser l'exercice des responsabilités professionnelles à l'intérêt général.

Pas question, à l'image des politiques patronales, de les enfermer dans "se soumettre ou se démettre" ! Ne leur demandons pas de choisir entre leur engagement militant et leurs responsabilités professionnelles. Nous n'avons pas une vision sacerdotale de l'encadrement, nous ne cherchons pas à avoir de martyrs, nous souhaitons que les Ictam disposent des moyens d'exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles et puissent faire primer l'intérêt général sur les directives financières. »

Toutes et tous ensemble autour de trois priorités

Pour conclure, le rapport propose au congrès de définir trois priorités :

1) le renforcement de notre organisation. Nous avons des échéances centrales l'année prochaine : les élections fonction publique de décembre 2022 puis les élections aux Cse, qui seront concentrées pour l'essentiel en 2023. Nous proposons de déployer une campagne nationale pour progresser chez les Ictam avec un cadre info de masse, une formation « Gagner les élections 2^e et 3^e collèges » et un kit adap-

table. Nous voulons politiser les élections, trop souvent enfermées dans le débat sur les activités culturelles et sociales des Cse, et en faire un plébiscite pour notre syndicalisme, qui articule mobilisation et négociation. Nous voulons utiliser nos résultats électoraux pour gagner de nouvelles implantations dans les 2^e et 3^e collèges, gagner de nouvelles sections ou syndicats Ugict et pouvoir ainsi organiser une activité spécifique dans la durée.

2) l'anticipation sur les questions environnementales et le numérique, déterminantes pour le travail de nos catégories pour gagner des droits nouveaux.

3) la préparation de l'affrontement sur les retraites. Nous savons que le patronat et de nombreuses forces politiques veulent remettre le couvert et profiter de l'état de grâce de l'élection présidentielle pour imposer une nouvelle réforme des retraites. Nos catégories sont centrales : c'est sur leur épargne que les fonds de pension veulent mettre la main, c'est leur retraite qu'ils veulent réorienter vers la capitalisation. Notre baromètre démontre qu'une majorité de cadres adhère à nos propositions et souhaitent une retraite à 60 ans avec 75 % du dernier salaire, financée par une augmentation de la part patronale des cotisations.

C'est un point d'appui qu'il nous faut consolider en leur prouvant le sérieux et la crédibilité de nos propositions, notamment en matière de financement. Nous proposons donc de lancer une campagne de masse, au sortir du congrès, pour dénoncer le danger social et économique d'un nouveau report de l'âge de départ à la retraite et convaincre sur la pertinence de nos propositions. Nous proposons de mettre à disposition un matériel de masse et de tenir nos rencontres d'Options d'avril 2022 sur ce sujet, pour mettre sous pression le débat présidentiel et préparer la mobilisation.

Soulignant la rudesse de cette confrontation à venir, le rapport conclut en rappelant que le syndicalisme est un sport collectif, la Cgt ne peut être de classe et de masse sans son Ugict, l'Ugict n'est rien sans toute la force de la Cgt... L. S. ◀

PAROLES DE DÉLÉGUÉS

Aux prises avec le réel

Organisation de l'activité spécifique, responsabilité professionnelle, transformation du travail en lien avec le numérique et questions environnementales : c'est principalement sur ces grandes thématiques que se développe le débat sur le rapport d'ouverture et le bilan d'activité.

Un délégué de la Fonction publique territoriale (Ville de Paris) situe son intervention dans le contexte de la loi de transformation de la fonction publique et l'un de ses pans peu connus : le Code de la fonction publique, véritable machine « à dissoudre le statut », statut qui protège pourtant les fonctionnaires de l'arbitraire et évite l'instrumentalisation de l'administration à des fins partisans. « Or, nous savons que les cadres sont les plus exposés aux pressions politiques », signale-t-il, en illustrant son propos par le cas d'un cadre responsable des permis de construire à la Ville de Paris, mis au placard après avoir « déplu » à un maire d'arrondissement. Le passage du statut à un Code ? « C'est le passage des droits collectifs attachés à la personne à des pseudo-droits non négociables attachés à la collectivité. Partout, il faudra négocier pour ses droits face à son administration. C'est la fin du cadre national de la fonction publique et donc la fin d'une égalité territoriale d'accès aux services publics. Pour les agents, ce sont des droits en recul et une carrière chaotique. » Fabien Beiersdorff (Union fédérale du commerce, Disneyland) dit se « reconnaître complètement dans le rapport d'ouverture », en prise avec la réalité vécue dans son entreprise. « Depuis un an et demi, la Cgt et son Ugict y ont mené de grandes batailles victorieuses. » Parmi celles-ci : réintégration de 1 650 intermittents du spectacle et salariés en Cdd ; mise en échec d'un plan de sauvegarde de l'emploi concernant 2 000 salariés ; non-homologation d'une rupture conventionnelle collective portant sur 1 000 départs... il parle d'un déploiement sans précédent. Une pétition dénonçant les pressions exercées sur l'encadrement et la dégradation des conditions de travail a ainsi recueilli 3 843 signatures, dont 207 maîtrises et cadres. Un total de 175 nouvelles cartes a été enregistré (33 maîtrises et 44 cadres) : « Du jamais-vu, avec désormais 1 037 syndiqués Ugict », deuxième organisation syndicale de l'entreprise.

Deux interventions portent essentiellement sur le rôle et la place des commissions départementales (Cd). Après avoir présenté la réalisation de guides à destination des Ictam, dont l'un porte sur les questions digitales, une déléguée de l'Union fédérale du commerce fait valoir des progrès en termes de syndicalisation, avec davantage de cadres sur les listes Cgt et davantage d'élus dans les comités sociaux et économiques (Cse). Mais, dans un contexte où les champs professionnels sont éclatés sur différents territoires, elle souligne : « Nous avons besoin des commissions départementales Ugict pour mieux nous structurer et poursuivre dans le développement de la syndicalisation. »

Les Cd peuvent être un outil à disposition des professions

Éric Masquelin (coanimateur de la Cd du Nord), après avoir salué un rapport d'ouverture qui fixe le sens de l'Ugict et de son activité, revient également sur ce thème. Si les Cd sont le parent pauvre, c'est notamment faute de moyens, expose-t-il en substance. Mais pas seulement : « Nous n'avons pas toujours de contact avec les professions qui n'ont pas forcément, elles-mêmes, connaissance des Cd. Dans le cadre de réduction "relative" des moyens, les commissions départementales peuvent être un outil à disposition des professions pour faire le relais sur le terrain, dans des lieux où nous ne sommes pas véritablement organisés, à l'instar des Ssii. » En conclusion, il évoque, pour le département du Nord et particulièrement à Lille, des cibles de syndicalisation intéressantes des sites de start-up et de petites entreprises, essentiellement composées de jeunes diplômés, de salariés cadres et d'ingénieurs.

Laetitia (Ufcm Limoges) introduit son intervention en insistant sur plusieurs éléments de contexte : dérive autoritaire, crise écologique, sociale, mais aussi crise de sens, y compris chez les militants. Elle explique : « Nous sommes divisés sur la question du passe sanitaire et de la vac-

ination. Ne laissons pas s'installer une politique liberticide qui n'a rien à voir avec les enjeux sanitaires. Comment nous positionnons-nous à la Cgt ? Nombre d'entre nous sont en attente de réponses fortes contre les mesures Macron portant sur le passe sanitaire, et nous sommes nombreux à nous demander pourquoi il n'y a pas eu d'action en ce sens, hormis quelques actions locales dans certains corps de métier. » Dans cette société du contrôle et de la surveillance, sur fond notamment d'hypernumérisation du monde du travail, « nous connaissons mal les outils et nos droits ». Elle appelle à « monter en puissance pour stopper les dérives du numérique ». S'agissant des questions d'égalité, après avoir salué le travail confédéral sur ce dossier, elle souligne que, si les outils existent, c'est « leur déploiement "en proximité" qui fait souvent défaut ».

En matière d'environnement, enfin, le débat écologique est souvent posé sous un angle global et sociétal. Mais n'oublions pas, ajoute en substance la déléguée de l'Ufcm, qu'il se joue aussi dans l'entreprise : « Nous avons toute notre place [...]. Mais si les élus maîtrisent les revendications en termes de santé et de sécurité au travail, c'est beaucoup moins le cas s'agissant des revendications environnementales. Il nous manque le développement de techniques revendicatives "de terrain" pour, notamment, avoir les moyens d'interpeller les directions sur ces sujets. » Le thème, axe conducteur du dernier congrès de son syndicat, est repris par Romain Desmettre, contrôle aérien (Usac-Cgt, Équipement). Il met en garde contre la présentation visant à affirmer qu'« il nous reste dix ans pour agir », sauf à dépasser le 1,5 °C de réchauffement climatique, en mettant l'accent sur un double écueil lié à l'affirmation de l'existence de seuils au-delà desquels la situation deviendrait insoutenable : remettre l'action à plus tard et mener au désespoir. « Il nous faut être plus positifs, ne pas réfléchir en termes de seuils. Sur



les questions environnementales en général, en particulier climatiques, il faut agir à tous les niveaux et à chaque instant.» Laurent Trombini (Fédération de la métallurgie, ancien coordinateur Thales) insiste sur les négociations menées dans la métallurgie depuis 2016 et en cours de finalisation avec «*une remise en question de tous les droits*». Particulièrement, d'ailleurs, pour les ingénieurs et cadres, avec une précarisation du statut et de la rémunération ou la fin de la reconnaissance des diplômes. Il évoque la manifestation nationale, le jeudi 25 novembre, devant le siège de l'Uimm, à Paris. «*La lutte n'est donc pas finie, et l'on espère imposer de nouveaux droits.*» La seconde partie de son intervention porte sur Thales (40 000 salariés) en prenant appui sur deux enquêtes faites via les messageries, portant l'une sur le télétravail, l'autre sur les priorités en matière de droits et de revendications. La première a obtenu 10 000 retours et permis d'aller à une négociation mettant la direction en difficulté. La seconde (5 000 salariés, dont 90 % d'ingénieurs et cadres) a permis de mettre en évidence les grands sujets de préoccupation : le salaire, la reconnaissance et la charge de travail. Il note un regard différent sur la Cgt et conclut sur

NOUS AVONS À CŒUR DE DÉFENDRE LA TECHNICITÉ DU MÉTIER, EN ESSAYANT D'APPORTER DES RÉPONSES CONCRÈTES AUX PROBLÈMES POSÉS, AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS, SUR LE TERRAIN. DANS UN CONTEXTE OÙ LES CHAMPS PROFESSIONNELS SONT ÉCLATÉS SUR DIFFÉRENTS TERRITOIRES, NOUS AVONS BESOIN DES COMMISSIONS DÉPARTEMENTALES UGICT POUR MIEUX NOUS STRUCTURER ET POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DE LA SYNDICALISATION.

l'importance de la place de l'Ugict dans la Cgt et la nécessaire affirmation des structures spécifiques sans mise en opposition des salariés. Un autre délégué de la Métallurgie propose que le congrès présente une motion de soutien aux métallurgistes ayant manifesté le 25 novembre. Prenant la parole, Yann Flecher (Fédération de la santé), infirmier à l'Ap-hp, rappelle avec vigueur à quel point «*la crise sanitaire a été une horreur*», accentuée par les milliers de lits supprimés par les gouvernements successifs. Une horreur persistante alors que déferle, sur un hôpital exsangue, la cinquième vague épidémique. «*Et Péresse veut supprimer 200 000 emplois dans la fonction, quand, nous, nous exigeons la création de 200 000 postes dans nos hôpitaux, dans nos Ehpad et dans l'action sociale*», conclut-il en appelant à revenir aux fondamentaux du Conseil national de la Résistance. Caroline (Fonction publique territoriale), après avoir salué un rapport d'introduction «*de qualité*», insiste sur un contexte favorable à la syndicalisation à la Cgt, avec notamment la présidence d'Eurocadres assurée par l'Ugict-Cgt. Elle salue également la création d'une Ufict dans les Transports ou les Finances, tout en soulignant la difficulté pour les Ictam de «*déga-*

- ... ger le temps disponible pour une activité syndicale, permettre un engagement plus fort des Ict et éviter le syndicalisme délégué-taire». Elle invite enfin à rester prudent sur le concept d'« autonomie ».

Christophe (Ufcm Toulouse) intervient sur le thème de la représentativité, en rappelant que l'Ufcm est, à la Sncf, la première organisation syndicale chez les maîtrises. « Cette place, indique-t-il, n'est pas due au hasard, elle se travaille au quotidien et résulte d'un travail ancien constant. Elle est en grande partie due à notre implantation chez les techniciens grâce aux agents de maîtrise managers. Nous avons à cœur de défendre la technicité du métier, en essayant d'apporter des réponses concrètes aux problèmes qui se posent, au plus près des agents, sur le terrain. » Il note davantage de difficultés à faire passer le discours de la Cgt auprès des cadres. Pourquoi ? Une enquête « cadres » a permis de mettre en évidence une méconnaissance de l'Ufcm. L'image de la Cgt semble toutefois changer depuis le début de la crise sanitaire, grâce notamment à la réalisation d'enquêtes favorablement perçues par l'encadrement. Citant celles portant sur le télétravail, il conclut : « Notre représentativité doit passer par une connaissance de notre existence. À chaque fois que cela est possible, il faut pouvoir présenter des

ON VOIT S'AFFIRMER UN MANAGEMENT DE PLUS EN PLUS AGRESSIF QUI IMPOSE COMME RÈGLE : SE SOUMETTRE OU SE DÉMETTRE. ET DONT LE MODUS OPERANDI CONSISTE À VISER UNE INDIVIDUALISATION DES COMPORTEMENTS AVEC DES SALARIÉS QUI DEVIENNENT TOUS DES CHARGÉS D'AFFAIRES, RESPONSABLES DE LEURS PROPRES AGISSEMENTS PROFESSIONNELS.

candidats Cgt aux élections. Pour renforcer la Cgt chez les Ictam, un délégué (Ud 21) invite à faire « un important travail d'orga » en listant toutes les entreprises où ceux-ci sont massivement présents et en favorisant des courroies de transmission dans les entreprises. Parce que des salariés des 2^e et 3^e collèges ne peuvent pas voter Cgt, faute de listes. L'objectif est bien d'avoir des listes maîtrises et cadres pour les élections à venir.

Le télétravail, cheval de Troie d'une « libéralisation des métiers »

Mickaël Leroux (Fédération des sociétés d'études) ouvre son intervention en traitant de la question du nomadisme, dans un contexte où les directions veulent aller vers « la libéralisation des métiers » via, notamment, l'individualisation des rémunérations ou le développement de « chargés d'affaires ». La grève du 7 juin a permis d'obtenir 0,5 % d'augmentation générale. Il aborde ensuite la thématique du télétravail, en alertant sur la montée des risques psychosociaux, et pointe un management de plus en plus agressif qui impose la notion de se soumettre ou se démettre. « La technique est de viser une individualisation des comportements avec des collègues qui deviennent tous des chargés d'affaires, donc responsables de leurs propres affaires », expose-t-il.

Le débat se conclut par deux interventions alertant sur la montée de l'extrême droite. Pour Philippe Viot (Ufcm Cheminots), cela doit être une priorité dans toute instance de la Cgt. « Le Rassemblement national est présent à la Cgt parmi nos retraités, mais aussi nos actifs », dit-il, regrettant que l'Ud n'ait pu mettre en place des groupes de travail sur ce thème. Reprenant une initiative de la commission exécutive de l'Ud de la Sarthe sur la banalisation de ces idées, il lance : « Ce n'est plus une banalisation, c'est une implantation dans les esprits. » Il cite Pierre Semard, mort fusillé par les Allemands en 1942, secrétaire général de la Fédération des cheminots : « Nous voulons que l'union de ceux qui travaillent et qui sont salariés, mais qui ont des responsabilités différentes, trouve son expression dans la même organisation pour empêcher les tentatives du fascisme de dissoudre nos forces et de mettre de son côté les techniciens et les cadres. » Ces propos font réagir un délégué de France Télévisions : « La menace de l'extrême droite n'est pas à prendre à la légère et ne concerne pas seulement les chaînes d'information continue », prévient-il en substance avant de saluer l'engagement des personnels hospitaliers. ◀

Christine LABBE

Bilan d'activité

C'est à trois voix que Vincent Gautheron (secrétaire national à la coordination du bureau de l'Ugict), Emmanuelle Polez (Cd 59) et Marie-Hélène Flécharde (Ce-Cfc-Ugict) présentent le bilan d'activité de l'Ugict. Un mandat de luttes d'abord, marqué par la mobilisation contre la réforme des retraites.

Au chapitre de la mise en œuvre des orientations, le contexte épidémique percuta toutes les activités syndicales. Toutefois, face à la généralisation non encadrée du télétravail à partir de mars 2020, l'Ugict n'est pas démunie grâce aux nombreux travaux pour faire de la révolution numérique un vecteur de progrès économiques, sociaux et environnementaux. « Nos guides Quel management à l'ère du numérique ? et Télétravail, guide des négociations sont plus que d'actualité », dit Marie-Hélène Flécharde. Sur l'environnement, l'Ugict dispose désormais de Radar, une application pour évaluer l'impact environnemental de la chaîne de valeur d'une entreprise ainsi qu'un manifeste pour la responsabilité environnementale. Toujours sur les thèmes d'actualité, l'Ugict est l'un des membres fondateurs de La Maison des lanceurs d'alerte et s'implique sur cette question au niveau européen.

Pour étendre l'implantation syndicale auprès des Ictam, l'approche locale porte ses fruits avec la création de cinq nouvelles commissions départementales (Haute-Garonne, Gironde, Hérault, Ille-et-Vilaine et Loire-Atlantique) et le renfort de l'animation. En 2019, 131 434 Ictam étaient syndiqués à la CGT, contre 107 641 en 2015, soit une hausse de 22,10 % ; étrangement, on constate une diminution du nombre d'affiliés Ugict (78 386 cotisations). « Il faut travailler à l'affiliation effective de ces nouveaux adhérents, souligne Vincent Gautheron. Cette non-affiliation pose des questions de qualité de vie syndicale et de démocratie. »

La conclusion revient à Marie-Hélène Flécharde, qui insiste, malgré le contexte, sur la mise en œuvre de la quasi-totalité des engagements de 2018 afin que la CGT redevienne la première organisation syndicale dans le secteur privé et fasse « progresser la syndicalisation de masse des Ictam, condition indispensable à la construction d'un véritable rapport de forces pour une transformation sociale, économique et environnementale de la société ».

DÉBAT

Gagner un plein exercice de la responsabilité professionnelle

Avec Marie-Anne Dujarier, sociologue du travail, et Sylvie Durand, pilote de la commission Document d'orientation.



Dans une brève introduction, Sylvie Durand rappelle que l'objectif, tel que précisé dans le Document d'orientation, est bien de « reprendre la main sur le travail » en interrogeant les enjeux de la responsabilité. Elle présente les travaux de Marie-Anne Dujarier, qui portent plus spécifiquement sur la place que tient l'humain dans les processus de décision au travail et sur ce que la sociologue a qualifié de « management désincarné », dans un contexte que résume le titre de son dernier ouvrage, *Troubles dans le travail* (Puf).

Elle rappelle ensuite que la question de la responsabilité est, de fait, au cœur de l'activité des organisations de l'Ugict et s'est vue largement traitée en préparation de

ce congrès, d'autant que c'est aussi l'un des trois critères distinctifs dont l'Ugict a obtenu qu'il soit retenu dans l'accord national interprofessionnel (Ani).

L'irruption de l'encadrement sur le terrain stratégique

Elle aborde enfin les contradictions qui font de la responsabilité un champ de tensions, un enjeu. « *A priori, précise-t-elle, tout le monde devrait se satisfaire, employeurs compris, de ce que la responsabilité soit une valeur à laquelle chacun aspire. Pourtant, elle cristallise des conflits. Les employeurs refusent l'irruption des personnels d'encadrement sur le terrain des décisions stratégiques, irruption pourtant portée par la logique même de la responsabilité.* »

Contrairement aux us et coutumes, la parole est donnée directement à la salle, les délégués étant invités à débattre durant quelques minutes entre eux de ce que le sujet leur inspire sur la base de leurs expériences. Cette inversion de table ronde permettant à Marie-Anne Dujarier de pouvoir réagir dans un second temps aux interventions de la salle. Les délégués jouent le jeu, et les témoignages, questions, opinions défilent sans temps mort. Pour Laurent, de Nexity, secrétaire de la Cd Ugict de Paris, « *qui dit responsabilité dit pouvoir. Or on assiste à une concentration de plus en plus étroite de ce pouvoir. Des cadres supérieurs se les arrogent tous, tandis que les cadres de proximité, à qui l'on demande de porter les orientations* »

... de la direction, se voient toujours plus dépourvus de toute responsabilité réelle. On se retrouve donc en porte-à-faux, et cela dilue complètement le sens de nos missions. Et c'est voulu!» Nathalie, de la Santé, estime le thème de la responsabilité intéressant, mais souhaite se focaliser sur la mise en place du télétravail. «Le cadre est aujourd'hui condamné à le mettre en place sans moyens, sans garanties, sans mise en perspective de l'avenir du télétravail dans les services, le tout encadré par des contrats d'objectifs moyens, ce qui le prive de visibilité sociale et de liens dans le travail. Alors il faudrait s'intéresser à l'avenir du télétravail, qui n'est pas l'avenir du travail. À l'hôpital, on enregistre déjà des glissements de tâches, ce que le télétravail risque d'accentuer, mettant en jeu la responsabilité. Cela appelle de notre part à ouvrir des perspectives.»

Anne-Marie, des Services publics, constate que, dans les collectivités territoriales, on met en place des dispositifs de déontologie qui, de fait, se substituent aux lanceurs d'alerte. «Les salariés font appel à ces déontologues qui relèvent de l'administration, avec à la clé le risque d'étouffement des affaires. Corrélativement, on nous renvoie aux droits et aux devoirs, surtout d'ailleurs le devoir de réserve, en

opposant devoir de loyauté et liberté d'expression. Cela permet surtout de sanctionner syndicalistes et agents. Enfin, certains cadres non encadrants, étant cadres d'expertise, se trouvent eux-mêmes pris dans les processus de décision des directions.» Valérie, de la Ville de Nanterre (Hauts-de-Seine), revient à la question initiale: comment regagner le plein exercice de notre responsabilité professionnelle? «Je suis responsable d'un service dans lequel je dois anticiper, recruter, conduire des entretiens, mais, à la fin, badaboum! On m'impose quelqu'un d'autre. Alors à quel moment suis-je un cadre responsable et à quel moment est-ce que je deviens un salarié d'exécution? Je suis suffisamment bonne pour gérer et faire travailler, mais pas assez pour recruter. Parmi les pistes de travail, je crois qu'il faut ambitionner de recréer un contre-pouvoir réel dans l'entreprise.»

Même avec un statut protecteur, la pression est forte sur les cadres

Laurent, cheminot, revient sur l'accident de Brétigny pour préciser que le cadre mis en cause était un cheminot sous statut. «Il aurait pu dire non, et il ne l'a pas fait. C'est dire que, même avec un statut protecteur, la pression est forte, d'autant plus que la bonne conscience professionnelle

pèse. La réponse ne peut pas être individuelle, même avec un statut protecteur. On a eu une autre situation où la hiérarchie a expliqué aux cadres que, étant en forfait-jours, ils étaient responsables de leur mauvaise organisation du temps de travail. Les cadres ont massivement écrit au directeur, soulevant les risques d'une telle position. C'était de fait un droit d'alerte, et ça nous a permis de faire bouger les lignes.»

Ranja, des Sociétés d'études, avoue s'être demandé tout d'abord si cette question était un sujet syndical, pour souligner un dilemme: «Certes, nous avons envie d'être responsables sur certains sujets, mais le risque est réel de permettre à l'employeur de se dédouaner sur nous, avec sanctions possibles. Comment dégager un équilibre?» Michel, de Mines-Énergie, pointe la multiplication de nouvelles méthodes anglo-saxonnes aux acronymes et noms divers qui tous tendent à faire porter sur le collectif de travail une responsabilité sans moyens, jusqu'à coopter un recrutement... «On a eu chez nous un accord – non signé par la Cgt –, appelé “Travailler autrement, manager autrement”, et qui est basé sur des projets d'équipes sans aucun contrôle social. À propos de télétravail, il s'agit moins d'être contre que de veiller à ce qu'il ne devienne pas un management en soi. Au fond, l'enjeu reste le sens du travail, dont la dissolution déboussole beaucoup de collègues.»

François, de la Ferc Sup, fait part d'une réflexion menée à partir du statut, dont l'esprit est de faire du fonctionnaire un citoyen et non un sujet. «Pourtant, depuis quelques décennies, nous subissons d'autres logiques, à commencer par celle de l'argent. Corrélativement, on voit les libertés académiques elles aussi mises en danger, avec notamment les campagnes menées autour de l'accusation d'islamo-gauchisme. Finalement, la question est plus de ne pas perdre la responsabilité que celle de la gagner.»

Isabelle, de la Santé, rappelle la mise en place de protocoles de travail impossibles à suivre, mais qui responsabilisent les professionnels tout en limitant l'autonomie d'organisation de leur propre travail. «Il nous faut travailler sur les décrets de compétences et les glissements de tâches qui engagent la responsabilité professionnelle des agents. Avec ce cadre, on inverse la responsabilité au bénéfice de l'employeur. Pour nous, la responsabilité ne peut être dissociée de la notion d'autonomie dans l'organisation du travail.»

Faisant suite à cette série d'interventions, Marie-Anne Dujarier relève d'abord que la diversité des secteurs intervenants démontre bien qu'il s'agit d'une question



Emmanuelle Rousset, vice-présidente de Rennes Métropole chargée du dialogue social, a salué «la formidable force d'entraînement» des organisations syndicales dans un contexte politique dominé par la crise sanitaire et la prochaine élection présidentielle. «L'Ugict incarne un syndicalisme qui sait être force de proposition sur l'organisation du travail, la responsabilité sociale des entreprises et des collectivités ou l'égalité salariale, a-t-elle déclaré, en souhaitant «bons travaux aux délégués.»



sur le sens et l'exercice des responsabilités, les gouvernements se disent irresponsables, l'actionnariat est anonyme et volatil, donc structurellement irresponsable; et une mobilité des directions, atteintes d'agitation et de "bougisme", qui ne font que passer (entre le turn-over dans le privé ou la poursuite de la carrière dans le public), avec la mobilité comme mot d'ordre, où bouger est devenu une valeur positive.»

Les gouvernements, l'actionnariat se disent irresponsables...

Soulignant que la bougeotte fabrique une grande irresponsabilité, puisque même le périmètre des entreprises change et rend compliquée la façon dont on peut envisager la question de la responsabilité, la sociologue insiste sur le fait que, aujourd'hui, « penser la responsabilité est compliqué, parce que les effets de nos actions, notamment pour les questions écologiques, sont dans un temps et un espace qui nous dépassent. Il y a aussi la très forte individualisation de la responsabilité, aujourd'hui, avec le développement individuel et l'autonomie, avec lesquels on reporte sur l'individu coûts et risques de ce qui est réalisé. En tant qu'individus, nous sommes responsables et cernés de prescriptions ou d'injonctions paradoxales qui nous poussent à tricher, avec des dispositifs managériaux qui sont des rapports sociaux sans relations ».

Elle aborde alors la question des dispositifs – qui sont des choses et non des gens. En tant que tels, ils ne permettent pas de régulation dans des interactions et sont produits par des « planners », qui, loin des mises en œuvre, ont un rapport ludique à leur activité. Engagés dans un jeu et dégagés de toute responsabilité sur les impacts du jeu, « hors du jeu », ils établissent des dispositifs d'encadrement et de gestion. Elle aborde enfin la question de la responsabilité du syndicalisme dans ce contexte, tant sur l'emploi et son évolution que sur le sens de la dimension productive du travail et ses impacts: « Par exemple que faut-il produire aujourd'hui, face aux enjeux sociaux et de santé – et également écologiques – qui nous prennent à la gorge? Peut-on répondre à tout le monde de notre action, et doit-on plutôt répondre de notre santé économique aux actionnaires ou plutôt de notre travail à nos collègues ou à nos clients et aux générations futures? La responsabilité est celle du syndicat, des cadres et managers pour penser ces questions et tenter d'y répondre. Il faut aussi se demander comment repenser la question de la responsabilité des employeurs dans ce contexte.»

Louis SALLAY

DE NOUVEAUX DROITS S'IMPOSENT : UN DROIT D'ALERTE ENVIRONNEMENTAL DOIT ÊTRE GARANTI À TOUTES LES CATÉGORIES. IL FAUT AUSSI GARANTIR AUX ÉLUS DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DES DROITS POUR VÉRIFIER LA RÉALITÉ DES CRITÈRES ENVIRONNEMENTAUX QUE LES MULTINATIONALES ASSURENT RESPECTER.

transversale. Elle développe son propos à partir d'une scène du quotidien. « Cela se passe dans un supermarché, où, à travers des haut-parleurs de la grande surface, on entend : "Un responsable est demandé en caisse." Mais, alors, les caissiers qui manipulent de l'argent toute la journée et ont des clients face à eux seraient-ils irresponsables? Faut-il prendre au pied de la lettre tous les discours sur les responsables ou les non-responsables? Ce qui est intéressant, c'est que, depuis des années, les cadres sont devenus des managers et, avec ce glissement sémantique, le cadre n'est plus là simplement pour exécuter et faire exécuter des tâches prescrites, mais pour se débrouiller avec toutes les contradictions qui lui tombent dessus. »

La sociologue replace cette anecdote dans un contexte tant hiérarchique que social, soulignant que, depuis trente ans, on explique aux cadres qu'ils sont « autonomes et responsables » dans un monde contemporain cerné par les risques (psychosociaux, financiers, commerciaux, environnementaux, de sécurité, etc.). Ce contexte est aussi celui d'une augmentation des cadres juridiques qui permettent

de désigner des coupables, avec une juridiciarisation des rapports professionnels. Pour de nombreux cadres, le juge entre dans leur tête lors de leur travail. Or, ainsi que le rappelle Marie-Anne Dujarier, « notre société est dans l'hyperprescription, puisque l'on nous dit partout ce qu'il faut faire, mais, dans le même temps, on est – ou on doit – être plus autonome. Ces injonctions imposent de tricher avec le réel ou de tricher avec la gestion. Dans sa définition, la responsabilité signifie "savoir répondre de", ce qui est différent de trouver une solution... De fait, la question de la responsabilité renvoie à celle de la liberté ». Les discours politiques néolibéraux sont d'ailleurs d'un déterminisme total et font que, sans choix, il n'y aurait pas de responsables, dans une société où l'on fait appel sans arrêt à la responsabilité...

« Il faut reconnaître que l'on est déterminé et reconnaître aussi que l'on a des marges de manœuvre et les moyens de pouvoir agir syndicalement. Et l'une des grandes avancées du syndicalisme a été de faire reconnaître la responsabilité juridique de l'employeur, dans les accidents du travail notamment. Parmi les problèmes actuels

DÉBAT

Environnement et social, une même priorité

Avec Aurélie Trouvé, enseignante-chercheuse en économie agronome, et Fabienne Tatot, membre de la commission Document d'orientation.

D'abord la parole aux délégués : en préalable au débat sur les amendements portant sur la partie II du document d'orientation, une nouvelle table ronde « inversée » est organisée. Avant de faire place aux échanges, Fabienne Tatot rappelle que le précédent congrès de l'Ugict s'est déjà saisi avec force des problématiques liées à l'environnement et au changement climatique, que l'Ugict a, depuis, rendu public son « Manifeste pour la responsabilité environnementale ». Et que deux ateliers préparatoires au congrès de Rennes ont récemment eu lieu, à Toulouse et à Lille, permettant d'appréhender de plus près tant des réflexions que des propositions du point de vue du travail. La partie II du document d'orientation prend ainsi acte du fait que de nombreux défis s'avèrent à la fois incontournables et imbriqués. Elle se développe en cinq « fiches » (de 8 à 12) : la recherche et les transitions ; l'articulation environnement-industrie ; le problème de la métropolisation du pays ; l'égalité femmes-hommes et les besoins économiques et sociaux ; l'intelligence artificielle (Ia).

Autant de préoccupations récurrentes dans les témoignages et analyses qui se succèdent. « *Nous oublions de parler du logement social* », lance d'emblée une première intervenante, soulignant que tout le monde n'est pas en mesure d'accéder à la propriété. Et que la question du logement s'avère pourtant un moyen évident de montrer à quel point les enjeux d'aménagement du territoire sont liés aux équilibres écologiques et sociaux, posant des défis en termes de développement urbain, de transports ou d'égalité d'accès aux services publics.

Patrice, qui intervient au nom de l'Indecosa-Cgt, rappelle quant à lui que,

avec son association de consommateurs, la Cgt réfléchit depuis 1976 aux conditions sociales de la production, en lien avec la consommation. À ce titre, l'empreinte de la consommation sur l'environnement est depuis longtemps considérée comme préoccupante : « *Quand on pose la question de produire et consommer autrement, il faut aussi prendre en compte le fait que la consommation n'est pas toujours un stade ultime. L'économie circulaire, par exemple, recycle tout, avec le souci de ne créer aucun déchet et de limiter toute empreinte environnementale. C'est aussi, de par leur position dans les organisations, une des responsabilités des salariés de nos catégories d'y veiller tout particulièrement, mais aussi de garantir de bonnes conditions sociales de production.* »

Jouer un rôle prescripteur pour changer les pratiques publiques

Emmanuelle, des Territoriaux, explique que l'Ufict des Services publics a placé les problématiques environnementales en tête de son document d'orientation lors de son dernier congrès : « *Nous sommes persuadés que, en tant que cadres intervenant dans la gestion de la commande publique, nous pouvons jouer un rôle prescripteur pour changer les pratiques publiques. Nous devons également nous montrer vigilants face aux outils qui nous sont proposés comme vecteurs du "produire autrement", tels que l'intelligence artificielle, parfois orientée vers des objectifs prédictifs potentiellement dangereux pour les libertés. Idem pour le télétravail, qui certes peut au premier abord sembler réduire les impacts environnementaux, en limitant les déplacements par exemple, mais qui pose d'autres problèmes encore difficilement identifiables ou*

mesurables du point de vue social comme environnemental. Il nous faut aussi contrer certaines offensives qui prétendent défendre un service meilleur ou plus vert, mais cachent des stratégies de dégradation des services publics pour mieux préparer l'irruption de la concurrence privée; ainsi de la campagne de dénigrement orchestrée contre les réseaux de Ter, y compris au sein des conseils régionaux! Or on sait à quel point les choix de transports collectifs pèsent sur les enjeux de transition écologique. »

Un délégué de Dassault Aviation estime que les directions sont toujours tentées d'imposer des restructurations et des reculs sociaux en invoquant des supposés impératifs liés à la Rse (responsabilité sociétale des entreprises) : « *Notre Pdg voulait fermer deux sites sous prétexte que certaines de nos activités n'étaient plus compatibles avec les enjeux environnementaux, mais nous avons fait des propositions, en rappelant que par ailleurs Dassault touchait de substantielles aides en Cice et Cir, pour diversifier nos activités au-delà de l'aviation civile et militaire. Nous avons été entendus, les compétences sont conservées, un nouveau site est même en train de voir le jour, accompagné d'un projet social – une crèche d'entreprise notamment – qui améliore considérablement la qualité de vie au travail.* »

Même écho du dévoiement de la Rse pour Gilles, de la Fédération des banques et assurances : « *Notre direction a décidé de baisser la température du chauffage dans nos lieux de travail, nous prenant au piège de la nécessaire sobriété énergétique, alors qu'il s'agit surtout de baisser ses coûts. C'est du pur greenwashing, sur notre dos! On a besoin de construire des discours contre-offensifs qui portent plus loin,*



NOUS N'AURONS PAS LE CHOIX, IL FAUDRA CHANGER NOS MODES DE PRODUCTION ET DE CONSOMMATION ET, À L'ÉCHELLE MONDIALE, DIMINUER LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE DES PLUS RICHES. IL FAUDRA AUSSI TROUVER DES SOLUTIONS POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE QUI GARANTISSE UN EMPLOI DIGNE ET JUSTE POUR CHACUN.

en interrogeant par exemple les investissements des banques dans les énergies fossiles.»

Romain, qui travaille dans l'aviation civile, insiste d'autant plus sur la nécessité de se montrer crédible quand on se présente comme un salarié syndicaliste qui veut convaincre de l'importance d'engager les collègues et le syndicalisme dans la réflexion et

la recherche de moyens d'intervention pour moins d'impact environnemental: «*Ce n'est pas toujours facile de mobiliser sur le terrain, d'aller à contre-courant des automatismes productivistes; on passe pour celui qui scierait la branche sur laquelle on est posé. Mais la politique de l'autruche serait-elle plus souhaitable? Pour être crédibles, nous devons envisager comment mobiliser nos pratiques syndicales, comment modifier nos pratiques au travail pour réellement améliorer notre empreinte carbone et la prise en compte de l'environnement. Nous ne devons pas exclure les réflexions sur les moyens de sortir de l'impasse productiviste, et ne pas non plus tomber dans l'illusion qu'augmenter sans fin le Pib est une solution viable. Il faudra sans doute produire moins et mieux, il est urgent d'en prendre conscience au plus vite.*»

Ce point de vue ne fait pas forcément consensus, et, pour d'autres, comme pour une déléguée travaillant dans la recherche à Edf, les priorités sont sociales: défendre le service public et combattre la précarité énergétique, ce qui a donné son sens à la lutte et à la victoire contre le projet Hercule. «*Les enjeux environnementaux doivent être mesurés aussi en fonction de la défense des emplois. Il y a des situations où les énergies renouvelables peuvent remplacer les énergies fossiles sans conséquences sociales, d'autres où il faudra plus de temps. Nous ne sommes pas*

non plus pour l'abandon de l'industrie nucléaire, par exemple celui du projet Astrid du Cea, qui doit permettre de recycler le plutonium, autrement dit une partie des déchets nucléaires.»

Ne pas se laisser duper par la novlangue technologique

Rien n'empêche non plus la sobriété environnementale de créer des emplois, comme le remarque Guillaume, cheminot, qui déplore que rien ne soit fait, malgré les discours, pour développer le train, les lignes voyageurs comme le fret, et regrette que la SnCF ait plutôt cru bon de développer sa filiale de transports routiers Geodis. Il raconte que la mobilisation des cheminots en Auvergne-Rhône-Alpes, avec les usagers, a permis de sauver une ligne dont la suppression allait se traduire par le passage de milliers de camions sur une départementale, bouleversant totalement les équilibres d'une vallée. André (Cgi, informatique) souligne pour sa part qu'il ne faut pas se laisser duper par la novlangue technologique qui accompagne parfois le greenwashing. Un autre délégué ajoute que l'Ia aussi se met globalement au service d'un capitalisme qui ne change pas réellement de visage, puisqu'il continue de valoriser des activités inutiles au détriment d'autres qui sont utiles socialement. Et, comme le fait remarquer Rémy, infirmier anesthésiste, ...

Mandats et votes

Malgré la pandémie, le congrès de Rennes réunit 292 délégués, contre 305 au dernier congrès. Il est à signaler que, en revanche, la parité n'a pas été possible, les femmes représentant seulement 35 % de l'assemblée. C'est un premier congrès pour 174 délégués, ce qui représente un renouvellement des délégués à hauteur de 60 % (c'était le cas pour 48 % des délégués au 18^e congrès). Jean-Luc Molins, qui introduit ce « portrait » du congrès, signale par ailleurs que les chiffres de syndicalisation continuent de baisser, alors que le salariat Ictam est en progression et reste au cœur des enjeux, tout en assurant que ce n'est pas une fatalité et que le développement de l'organisation ne dépend que d'elle-même.

L'essentiel des mandats délibératifs (241) est réservé aux professions, 46 mandats étant également attribués à des représentants des Régions : une mention spéciale est décernée à l'unique délégué corse... Les ingénieurs sont relativement peu représentés (49 délégués), alors que les cadres sont au nombre de 174. S'y ajoutent 64 techniciens et 53 agents de maîtrise. Les réponses aux questionnaires de présence ne s'avèrent pas toujours suffisamment claires ou exploitables, mais on constate que les secteurs public et privé sont pratiquement représentés à égalité : 110 délégués sont agents de la fonction publique, 60 travaillent dans une « entreprise publique », 144 dans une entreprise privée et 11 salariés dans une association.

Concernant le rapport du nombre de délégués à celui des adhérents, l'Île-de-France rassemble un peu plus du tiers des participants (correspondant peu ou prou à 20 000 adhérents), le reste des affiliations Ictam les plus importantes étant concentré sur les quatre Régions du sud de la France (Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, Provence-Alpes-Côte d'Azur).

La plus jeune déléguée, Nadia Dussin, est cadre dans une société d'études, le plus jeune, Benjamin Alfort, 26 ans, est cadre à la Banque de France. La plus âgée, Claire Delore (orthophoniste et enseignante), est en pleine forme et mène actuellement la lutte des orthophonistes pour une juste reconnaissance de leurs qualifications. Le plus âgé, Patrice Bouillon, cadre dans le commerce, également très actif au sein de l'Indecosa, se contente de rappeler que « la plus belle école de la liberté, c'est le syndicalisme » ! Le rapport est adopté à l'unanimité.

- ... même dans les activités socialement utiles comme la santé, des progrès restent à faire : « La notion d'environnement n'est pas réellement prise en compte, la santé étant la priorité absolue. On s'exonère ainsi de la nécessité de ne pas polluer. Je pourrais par exemple évoquer le parcours d'une seringue, de sa production à son transport et de sa durée de vie très limitée qui, à chaque fois, implique l'utilisation et la consommation de produits pétroliers. On pourrait essayer d'innover pour concevoir des seringues plus compatibles avec un objectif bas carbone. Le gaspillage dans le soin est terrible. Et puis gardons à l'esprit que, ensuite, c'est le salariat qui pourrait être pensé comme jetable, non recyclable et précarisable à outrance. »
- Laurent, de Thales, évoque la complexité et les faiblesses d'une activité mondialisée dépendante de composants parfois indisponibles et le fait que son entreprise a perdu des milliers d'emplois ces dernières années. Pour lui, l'enjeu environnemental peut être une chance aussi pour faire peser les arguments favorisant une relocalisation massive de certaines

industries de pointe et, donc, les circuits courts. C'est peut-être aussi une opportunité pour montrer qu'on peut à la fois se battre contre la fin du monde et les fins de mois difficiles. Comme une bonne partie des intervenants, il estime que le capitalisme ne peut pas être vert, car sa logique consiste à tirer profit des ressources et à vouloir toujours plus de profit.

Il incombe ensuite à Aurélie Trouvé de témoigner de son expérience et de livrer ses réflexions au congrès, à la fois comme ingénieure agronome, enseignante-chercheuse en économie et au regard de son engagement syndical :

« C'est important de connaître les processus productifs et de s'appuyer sur les meilleurs experts sur chaque outil de production, autrement dit vous. Dans mon travail, je pars des savoir-faire des agriculteurs pour penser les savoir-faire de demain. Pourquoi faut-il absolument s'emparer des questions écologiques ? Parce qu'elles s'avèrent profondément sociales, parce que les plus riches sont les premiers exploités de la nature et les plus gros pollueurs. René Dumont, écologiste historique et

lui aussi agronome, disait que le capitalisme exploite le travail et la nature, dans un même mouvement. Face à cela, comment se battre ensemble contre ces logiques et inventer un autre système ? La sortie de crise écologique pourrait également aussi être terriblement dommageable pour les plus fragiles du point de vue social sans répondre aux besoins sociaux ou écologiques.

Il faudra trouver les moyens pour qu'on ne décide plus de produire avec pour seul objectif la rentabilité financière, grâce à une planification écologique et sociale pilotée par l'État, seul garant de l'intérêt général, d'autant que le marché est incapable de penser le long-terme. Mais, si les entreprises le voulaient réellement, elles pourraient aussi, au sein de leurs instances de direction et de décision, donner plus de place aux salariés et citoyens, leur permettant par exemple d'innover ou de changer les pratiques pour moins polluer. Nous n'aurons pas le choix, il faudra changer nos modes de production et de consommation et, à l'échelle mondiale, diminuer la consommation énergétique des plus riches. Il faudra aussi trouver des solutions pour une transition écologique qui garantisse un emploi digne et juste pour chacun. Il faudra adopter des mesures acceptables socialement. Le refus des transitions écologiques qui n'imposent pas plus d'inégalités, comme on l'a vu avec l'option d'augmenter le prix des carburants, ne peut que peser sur les plus précaires et a mené à la crise des « gilets jaunes ». Il faudra débattre pour faire des choix sur la transition énergétique, sur le nucléaire, sur les relocalisations industrielles, ce qui veut dire aussi que, si nous arrêtons d'exporter nos pollutions, nous devons aussi inventer une industrie plus propre. Si ceux qui portent des questions sociales ne s'emparent pas de ces problématiques, on aura des réponses contre les travailleurs. »

Fabienne Tatot clôt le débat en rappelant que c'est bien l'intention de l'Ugict de s'engager dans ces problématiques en s'appuyant sur l'expertise des salariés, notamment avec un outil syndical très attendu et dont nous suivrons le déploiement, le « Radar environnemental » et avec une ambition partagée à l'international, notamment avec Eurocadres, pour réfléchir, décider, maîtriser un autre avenir global. ◀

Valérie GÉRAUD

BAROMÈTRE ANNUEL UGICT-CGT-SECAFI

Les cadres en phase avec les priorités revendicatives de l'Ugict-Cgt

Après avoir été sursollicités durant la crise sanitaire pour maintenir les objectifs et le niveau d'activité dans leur entreprise ou leur administration, les cadres aspirent à travailler et à vivre autrement.

Les cadres souhaitent une meilleure articulation des temps. Ils et elles veulent reprendre la main sur le sens et la finalité de leur travail, quitte à devoir affirmer des désaccords avec leur direction. Lucides sur les marges de manœuvre, ils se déclarent majoritairement en faveur d'un retour de la retraite à 60 ans.

Ils souhaitent majoritairement de nouveaux droits

Dans un contexte de manque de reconnaissance salariale pour plus d'un cadre sur deux, et d'une évaluation individuelle qui manque de transparence et n'est pas fondée sur les bons critères pour les deux tiers des cadres :

- 48 % des cadres (vs 27 % d'avis contraires) souhaitent disposer de droits d'intervention sur les stratégies et pratiques de leur entreprise en matière environnementale et sociale ;
- 53 % des cadres disent que les choix et pratiques de leur entreprise entrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle (51 % dans le privé et 59 % dans la fonction publique) ;
- 59 % des cadres souhaitent disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice des responsabilités, avec le pouvoir de refuser une directive contraire à leur éthique.

L'urgence d'un droit effectif à la déconnexion

- 54 % des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos ;
- 38 % déclarent travailler plus de quarante-cinq heures hebdomadaires ;
- 65 % aspirent à un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur santé et leur équilibre vie privée-vie professionnelle.

Une durée du temps de travail qui ne cesse d'augmenter

Aujourd'hui, les forfaits-jours concernent 50 % des cadres. Alors que ce régime unique en Europe vient d'être condamné par le Comité européen des droits sociaux pour la quatrième fois, l'Ugict-Cgt appelle le gouvernement à respecter le droit européen et à mettre fin aux forfaits-jours sans décompte horaire. L'Ugict-Cgt appelle ses organisations et les salariés à se saisir de cette décision pour faire annuler les accords collectifs et les conventions individuelles de forfaits-jours qui ne garantissent pas le respect des durées de travail et de repos.

La transposition de l'accord européen

sur le numérique doit être l'occasion de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion et d'apporter les réponses nécessaires en réinterrogeant les organisations du travail, le mode de management (délai de plus en plus court, objectifs de plus en plus déconnectés de la réalité), la charge de travail et son évaluation au regard des moyens dont on dispose.

Ils refusent que le télétravail soit instrumentalisé

- 56 % des cadres pensent que le télétravail n'est pas assez encadré et 68 % qu'il ne protège pas des durées excessives de travail ;
- 55 % (vs 21 % d'avis contraires) sont opposés à la disparition des bureaux attitrés et au développement du flex office ;
- 70 % souhaitent plus de latitude pour le management de proximité ;
- 53 % veulent une réduction du contrôle et du reporting. Il y a donc urgence à revoir les pratiques managériales afin de valoriser le « bien travailler » et de concevoir des solutions organisationnelles partagées pour gagner l'engagement des équipes. C'est tout le sens de doter le management d'autonomie et de moyens supplémentaires.

Retraite : message aux candidats à la présidentielle

- 50 % des cadres souhaitent une réforme des retraites qui rétablisse l'âge de départ à 60 ans (avec des départs anticipés pour pénibilité) ;
- 79 % des cadres souhaitent une pension au moins égale à 75 % du salaire en fin de carrière ;
- 48 % des cadres souhaitent un financement en partie par une augmentation de la part patronale des cotisations (28 % ne le souhaitent pas).

LES RÉSULTATS COMPLETS DE CETTE 8^E ÉDITION DU BAROMÈTRE ANNUEL SONT DISPONIBLES AVEC LES ÉLÉMENTS D'ÉVOLUTION PAR RAPPORT AUX ANNÉES PRÉCÉDENTES. CONSULTATION : [SYNDICOOP.FR/KIOSQUE/WP-CONTENT/UPLOADS/SITES/25/2020/11/DOSSIER-DE-PRESSE-BAROMETRE-2020-VFINALE-WEB-2.PDF](https://syndicoop.fr/kiosque/wp-content/uploads/sites/25/2020/11/DOSSIER-DE-PRESSE-BAROMETRE-2020-VFINALE-WEB-2.PDF)

DÉBAT

Du progrès technologique, au progrès social et sociétal ?

Avec Anca Boboc, sociologue, Gilles Gateau, directeur général de l'Apec, et Matthieu Trubert, membre de la commission Document d'orientation

Quels leviers peut-on proposer aux Ictam pour comprendre les changements technologiques et en faire des leviers de changement, au bénéfice des salariés plutôt que des employeurs ?

Ouverte par Matthieu Trubert, la troisième table ronde du congrès commence par les retours d'expérience des délégués, notamment dans le secteur des sociétés d'études, de la santé et de l'accueil des usagers des services publics. Une quinzaine de participants exposent les dérives qu'ils ont observées, notamment à l'occasion de la généralisation du télétravail à partir de mars 2020.

La suppression d'emplois ou leur transfert au secteur privé est un risque que relèvent plusieurs délégués du secteur de la santé. Est-il avéré que, en imagerie médicale, l'intelligence artificielle (Ia) assure un meilleur diagnostic ? Et si le télétravail des cadres hospitaliers n'était que la première étape dans un processus destiné à démontrer que ces personnels ne sont pas utiles dans l'enceinte de l'hôpital, et donc qu'ils pourraient être transférés au secteur privé ? Parce qu'ils accentuent encore la division du travail, les outils numériques cantonnent alors l'intervention humaine à de la vérification, des tâches simplifiées à outrance, par lesquelles c'est finalement la machine qui cadence l'exécution du travail humain.

Télé médecine et outils numériques engendrent aussi perte de sens au travail quand la rencontre avec le patient se fait au travers d'un écran. Perte de sens quand le personnel soignant passe la moitié de son temps à renseigner des dossiers électroniques alors qu'il a choisi ce métier pour être auprès des patients. Dans l'accueil

aux usagers (par exemple avec un contribuable venu exposer une difficulté), le chronométrage des entretiens pour ne pas dépasser cinq minutes dénature le service public et aliène les agents.

Et que penser de ces applications, plateformes et autres outils numériques mal conçus, car commandés par des gestionnaires déconnectés des enjeux techniques professionnels ? Que penser de ces « solutions numériques intelligentes », davantage en phase avec la pensée libérale qu'avec les principes du service public et l'amélioration des conditions de travail ? Alors que nombre de salariés aspirent au télétravail, un délégué cheminot raconte comment il défend auprès de son employeur son refus d'y recourir et son droit à la déconnexion.

Le numérique pourrait soulager la pénibilité au travail

Dans le même esprit, les délégués syndicaux de Nexity ont refusé un accord d'entreprise sur le télétravail, car il n'était pas assez protecteur des conditions de travail. Tenir une telle position les oblige à déployer des trésors de pédagogie auprès de leurs collègues salariés.

Personne n'ignore plus le renforcement du contrôle social que permettent la captation et l'usage des données numériques, le repli sur la machine et la rupture des liens sociaux, alors que le numérique pourrait au contraire soulager la pénibilité au travail. « Il n'y a aucune empathie dans l'intelligence dite artificielle », regrette un délégué. « Si le capitalisme détourne le numérique à son profit, à nous de nous approprier les enjeux pour que la machine travaille davan-

tage que les hommes », déclare une autre. « Il ne faut pas mettre à la poule l'intelligence artificielle, au contraire, il faut creuser le débat », réclame un troisième.

Le décor planté par les congressistes dévoile aux regards les deux experts, Anca Boboc d'abord, chercheuse en sociologie chez Orange Labs et membre du conseil scientifique de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), puis Gilles Gateau, directeur général de l'Apec.

« Le numérique fera ce qu'on lui fait faire ou ce qu'on fait avec », expose Anca Boboc, auteure d'un récent ouvrage, *Sociologie du numérique au travail* (Armand Colin). Dans les entreprises, il faut engager des discussions sur ce que l'on fait faire aux outils. Sa réflexion tourne autour de la maîtrise des outils et, dans le contexte de massification du télétravail, de l'équilibre entre présence et distance. En premier lieu, il importe donc de comprendre la fonctionnalité des outils numériques, de les ajuster aux usages pour ensuite identifier leur valeur ajoutée selon les contextes. « L'appropriation des outils et la place qu'on leur donne dans l'entreprise, ça se travaille », insiste la sociologue. Ce qui compte, ce sont les liens que l'on met autour des outils, il s'agit de construction sociale ; la dimension collective de l'appropriation est importante, notamment pour les outils numériques collaboratifs. Cela amène à la coconstruction des usages et à se poser la question des liens autour des outils. »

Il est ensuite nécessaire de comparer les deux pôles du télétravail, la distance et la présence, chacun présentant des avantages. La présence permet des échanges humains sans



médiation, le corps implique une présence psychologique et affective entre les personnes. À partir de ce pôle, les échanges à distance sont le prolongement des échanges en présence. Seul le présentiel permet des échanges informels. «*Mais, avec le confinement et le télétravail, on n'a plus le regard pour acquiescer, on ne peut plus se contenter de glisser un mot au voisin,* pointe Anca Boboc. *Des tunnels de réunions remplacent les échanges informels.*» À l'inverse, la distance réduit les interruptions au travail et ouvre sur des temps de latence, temps qui permettent de construire représentations et schémas d'action. «*L'équilibre entre distance et présence, la souplesse de ces équilibres dépendent des contextes et des interlocuteurs et se jouent dans l'entreprise aux niveaux collectif et organisationnel*», énonce la chercheuse, soulignant le rôle de communication et de cohésion des managers. «*Il ne faut*

pas que ceux qui sont à distance aient l'impression de manquer des opportunités et d'être moins reconnus, ajoutet-elle. Et il faut aussi penser au soutien émotionnel, car à distance on gère aussi des tensions.»

Ses dernières réflexions portent sur l'intelligence artificielle et la nécessité de nourrir tout algorithme des bonnes données afin que la machine opère les rapprochements attendus, des rapprochements attendus parce que conçus par des humains. «*Dans tout ce qui se joue avec le numérique, l'humain doit être partout*», conclut Anca Boboc.

La distance et la présence offrent chacune des avantages

Le directeur général de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), Gilles Gateau, se veut rassurant à propos de l'emploi des cadres du secteur privé. Même si, ces dernières décennies, la numérisation et l'automatisation ont

détruit des emplois d'exécution, il ne constate pas de ralentissement de la création d'emploi des cadres du privé, qui sont passés, en trente ans, de 2 à 4 millions. «*En 2020, l'Insee indique pour la première fois qu'il y a davantage de cadres que d'ouvriers en France,* indique-t-il. *Il y a eu un trou d'air avec la crise, mais, depuis l'été 2021, on observe un rattrapage et on s'attend, en 2022, à battre le record d'embauche de cadres, 290 000 embauches en 2019.*» Gilles Gateau est catégorique: «*L'ia ne remplace pas les emplois, le solde reste positif.*» Cette dynamique engendre des tensions sur les recrutements. «*Les consultants de l'Apec observent une aspiration des cadres sur le sens du travail,* poursuit-il. *Pour attirer les compétences dont elles ont besoin, les entreprises ne vont pas pouvoir ignorer ce phénomène, qui devient un critère de choix pour les cadres.*»

Les entreprises doivent aussi se positionner sur le télétravail de cadres qui aspirent à son développement et se trouvent non seulement devenir télétravailleurs, mais managent aussi des équipes à distance. «*On voit certaines entreprises qui veulent faire disparaître des postes de coût, comme celui des locaux,* confirme le directeur de l'Apec. *Ou d'autres qui recherchent l'accord le moins disant sur le télétravail, mais, entre les deux, il y a un espace de négociation.*» Il prévoit l'ap- ...

IL FAUT ENGAGER DES DISCUSSIONS SUR CE QU'ON FAIT FAIRE AUX OUTILS. IL IMPORTE DONC DE COMPRENDRE LA FONCTIONNALITÉ DES OUTILS NUMÉRIQUES, DE LES AJUSTER AUX USAGES POUR ENSUITE IDENTIFIER LEUR VALEUR AJOUTÉE SELON LES CONTEXTES. DANS TOUT CE QUI SE JOUE LÀ, L'HUMAIN DOIT ÊTRE PARTOUT.

... parition de nouvelles questions sur la dissociation entre l'endroit où l'on travaille et celui où l'on vit. Le phénomène qui pousse de plus en plus de cadres franciliens à s'installer dans d'autres régions, notamment sur le littoral, à maintenir le lien avec leur entreprise par des trajets hebdomadaires ou bimensuels et à utiliser des tiers lieux est connu. « *Il pose des questions sur le collectif du travail et son ergonomie* », annonce Gilles Gateau, avant de décrire un nouveau phénomène observé en Haute-Savoie, à proximité du bassin d'emploi – très rémunérateurs – de Genève. « *On connaissait les travailleurs expatriés, les transfrontaliers mais, maintenant, des entreprises suisses proposent aux habitants de Haute-Savoie des contrats entièrement en télétravail; ça inquiète le tissu industriel local, témoigne-t-il. Cela va aussi poser des questions sur le financement de la protection sociale en France. Il va falloir trouver de nouvelles modalités.* »

“
POUR L'APEC, LES
ENTREPRISES NE VONT
PAS POUVOIR IGNORER
L'ASPIRATION DES CADRES
SUR LE SENS DU TRAVAIL.
CE PHÉNOMÈNE DEVIENT
UN CRITÈRE DE CHOIX POUR
ATTIRER LES COMPÉTENCES
DONT ELLES ONT BESOIN.

L'Apec ne se veut pas pessimiste par rapport au développement du numérique dans le travail. Dans le secteur commercial, « *la problématique du client va continuer de réclamer de l'humain* », escompte le directeur. Il se dit satisfait que le défenseur des droits ait réclamé à l'Apec la communication de son algorithme de recrutement. « *À New York, l'la peut fournir aux recru-*

teurs une analyse du comportement des candidats pendant l'entretien, y compris à distance, selon leur gestuelle et leur regard. C'est un business, mais il ne faut pas céder à ces développements. C'est un sujet pour le syndicalisme, les directions et les services de ressources humaines, mais il concerne aussi les citoyens. Imaginez si ces algorithmes étaient en place dans les commissariats! La prise de conscience sur ces enjeux est forte et doit encore se développer. »
Le mot de la fin revient à Matthieu Trubert, qui rappelle les fondamentaux de la problématique : il n'y a pas de déterminisme technologique et il faut adapter le travail à l'humain, pas l'inverse. « *Donner du sens au progrès technologique, c'est gagner un travail réellement humain, car émancipateur et centré sur le relationnel. Un monde meilleur, ce n'est pas le meilleur des mondes.* »

Stéphanie STOLL

Le salut de l'Ud Cgt d'Ille-et-Vilaine

Dominique Besson-Milord, secrétaire générale de l'union départementale, rappelle que la première conférence départementale des Ict et Vrp à Rennes s'est tenue en 1976. Depuis, cette catégorie a connu des évolutions démographiques importantes : « *Sur l'exercice 2019, nous recensons 8339 Fni, dont 1239 affiliés Ugict et 1520 retraités. Il est à noter que 90% des affiliés sont sur le périmètre rennais. Quant à la représentativité issue du cycle 3, et notamment des élections Cse, la Cgt est la deuxième organisation derrière la Cfdt sur le département avec 22,7 points de retard, 24 dans le 2^e collège et 30 dans le 3^e collège. Force est de constater que l'écart se creuse lorsqu'il s'agit des collèges 2 et 3... Toujours concernant les élections Cse, 31% des inscrits sont des Ict et 60% ne peuvent pas voter faute de liste Cgt; ainsi notre marge de progression est immense.* »
Dominique Besson-Milord remercie l'ensemble des syndicats du département et des Bretons qui a mis des militants à disposition pour la bonne tenue des travaux. Elle rappelle que le congrès « *permet de rassembler des camarades de toute la France*



sur notre territoire dans un congrès qui est toujours un moment démocratique essentiel dans notre organisation; parce qu'il pointe à nouveau l'urgence d'être la Cgt de tout le salariat; qu'il s'inscrit dans la mise en œuvre des résolutions du 51^e Congrès confédéral pour "organiser partout l'activité spécifique des Ictam, particulièrement dans les grandes concentrations d'Ictam." »
Parce que le document d'orientation du 52^e Congrès confédéral a identifié les 17 territoires ciblés, dont Rennes, pour aider au déploiement en direction des Ictam, la secrétaire générale de l'Ud précise : « *La zone d'emploi de Rennes,*

en d'autres termes là où la plupart des actifs résident, comprend 698 200 habitants en 2020, 318 800 emplois, dont plus de 21% de cadres, selon l'Insee. Les plus grandes zones d'emploi ont en commun une part importante d'emplois de cadres dans les fonctions dites métropolitaines (fonctions de conception et de recherche, de commerce interentreprise, de gestion, de culture-loisirs); le nombre d'ingénieurs, de cadres, de techniciens et d'agents de maîtrise ne cesse de croître sur Rennes Métropole, et cela doit faire l'objet d'une attention particulière dans notre organisation. »
Appelant à travailler à s'implanter « *là où nous ne sommes pas* » et à « *se renforcer là où nous sommes* », Dominique Besson-Milord conclut par un rappel stratégique fort, avant de souhaiter d'excellents travaux au congrès : « *Pour neutraliser les stratégies de mise en opposition du patronat et la montée du syndicalisme catégoriel ou autonome, il nous faut traiter les spécificités issues des rapports sociaux au travail, pour gagner une Cgt qui s'adresse au salariat dans sa diversité.* »

DÉBAT

Représentativité question(s) de coopération(s)

Avec Fabrice Michaud, secrétaire général de la Fédération des transports, Virginie Gonzales, secrétaire générale de l'Ufict-Fnme, et Caroline Blanchot, de la commission Document d'orientation.



Caroline Blanchot explicite en introduction le choix d'une table ronde consacrée aux élections professionnelles et à la représentativité: «*La Cgt entre en effet dans un cycle d'élections concomitantes*», que ce soit dans la fonction publique (fin 2022) ou dans le cadre du renouvellement des Cse (comités sociaux et économiques). La Ce confédérale a, en octobre dernier, validé un dispositif de travail qui promeut la coopération des organisations Cgt, dans le sens d'une lutte revendicative au quotidien: «*Une lutte qui nous permette de nous mettre en ordre de bataille, en commençant par une analyse contextuelle du périmètre de l'élection. Il s'agit de davantage favoriser les allers-retours entre salariés et syndicats, d'élaborer des cahiers revendicatifs à partir de l'expression des besoins tout en respectant nos valeurs. Il s'agit aussi de créer des bases là où nous n'en avons pas, de mener des campagnes avec des outils spécifiques pour nos catégories.*» L'objectif est de devenir la première organisation syndicale dans l'encadrement,

mais aussi d'«*améliorer notre implantation dans les entreprises et les administrations*», dans le sens d'une Cgt «*de masse, représentative de tout le salariat*».

Au-delà des élections, il s'agit d'enracinement et d'efficacité

Cela étant posé, Caroline Blanchot liste les outils à disposition, en grande partie présentés lors des ateliers territoriaux (résultats électoraux bruts, notamment par collège, implantation...). Elle donne la parole à Virginie Gonzales après avoir mis en valeur les résultats obtenus par l'Ufict-Fnme sur plusieurs critères. Citons: le taux de syndicalisation ou la capacité à présenter des candidats dans tous les collèges. Comment l'expliquer? Virginie Gonzales tient avant tout à resituer ces résultats dans le temps long: «*Nous bénéficions d'un héritage, inscrit à la fois dans notre forte présence au sein de l'entreprise historique Edf et dans la décision, prise dès 1937, de permettre aux cadres de s'organiser en créant le Gnc*». Partant de là, c'est la structuration autour de syndicats et

de sections Ufict qui, pour elle, porte ses fruits, «*en permettant aux Ictam de s'organiser en proximité et de se retrouver dans une Cgt qui leur ressemble*». Elle poursuit: «*Dans nos propres instances, nous avons un congrès qui élit une direction, un conseil national, un bureau... ce qui nous permet de déterminer nos orientations, au plus près des aspirations des Ict.*» Via notamment deux branches revendicatives qui impulsent et construisent les campagnes (droit d'expression, numérique, transformation du management, droit à la déconnexion...): une branche «*techniciens et agents de maîtrise*» et une branche «*ingénieurs-chercheurs*».

À cet égard la campagne sur les trente-deux heures est une illustration des apports du spécifique, qui permet une déclinaison des orientations de la Cgt à partir des particularités des Ictam. Virginie Gonzales évoque enfin la nécessité d'un renforcement des structures, «*parfois en perte de dynamique*».

Le débat s'engage sur les ateliers territoriaux dont l'apport, dans ce contexte, «*nous met en "situation", à partir de l'analyse fine du territoire, de son salariat*», souligne une déléguée de la Cd Ugict Paris, en mettant ensuite en évidence le besoin de formation et d'«*articulations*», particulièrement au niveau des territoires: avec les Ud, les professions, l'Ugict... pour décider, «*ensemble*», de la démarche syndicale et organiser les campagnes. Elle soulève également la problématique des isolés, en posant notamment la question du périmètre des syndicats: quels plan et logique de travail? Le territoire s'impose également avec l'intervention de Joël Morra (Fédération des cheminots) sur la situation de la Plaine-Saint-Denis (Seine-Saint-Denis), devenue un quartier d'affaires riche de 60 000 salariés. «*Ce sont 60 000 salariés à rencontrer*», insiste-t-il, ...

... en mettant en avant l'activité des syndicats de site et la nécessité d'«*utiliser toutes les structures existantes du périmètre*». Il clôt son intervention en abordant les revendications spécifiques aux cheminots (dégradation des conditions de travail, perte du sens des missions, explosion des heures pour les agents en forfait-jours...): quelles réponses apporter? Elles passent par la syndicalisation et l'organisation en proximité, explique-t-il en substance, en ajoutant: «*La Fédération des cheminots défend les intérêts individuels et collectifs, quels que soient le grade, la filière, le statut ou le contrat de travail. Nous sommes implantés au plus près des lieux de travail, nous disposons de structures spécifiques comme l'Ufcm.*» Autre intervention sur les syndicats de site, celle d'un délégué travaillant à Météo France qui témoigne, à partir de la situation du bassin de Lannion (Côtes-d'Armor), de l'intérêt d'un syndicat de site, une nécessité pour regrouper les «*individuels*». Il appelle les syndicats à travailler de manière transversale «*pour porter ensemble les projets de territoire*».

La démarche syndicale suppose un «*ensemble*» des structures

Le secrétaire général de l'Ud des Yvelines insiste pour sa part sur le travail de coopération entre les différentes structures de son département (Ul, professions...) en pointant l'activité du collectif départemental de l'Ugict. Comment gagner en représentativité? Il pose la question des moyens à disposition, des priorités qu'«*il faut se donner*» en plaidant pour une implication de toutes les structures fédérales et interprofessionnelles. Mettant en valeur le travail de l'Ugict, Laurent Alcini, pour la Cd Ugict de Paris, intervient sur «*la mutualisation des forces et des moyens*» dans le contexte des ordonnances Macron, en regrettant un certain cloisonnement entre les différentes structures. Un délégué de la Fédération nationale des travailleurs de l'État souhaite alerter sur «*l'interministérialisation*» et



ses conséquences, qui nécessitent de «*travailler en commun entre les ministères*». Il en souligne les difficultés et fait une série de propositions, comme une meilleure prise en compte de la mobilité entre fédérations pour les syndiqués. C'est enfin sur la question des ingénieurs et de la difficulté à les syndiquer que s'ex-

prime un délégué Cgt de la Ville de Paris, qui fait valoir deux nécessités: le développement de la formation et d'outils en ce sens; le développement d'un partenariat entre les différentes structures de la Cgt. Retour à la tribune, à propos de la décision de la Fédération des transports de remettre en place une union fédérale. Fabrice Michaud en expose le fondement, dans un contexte où l'activité spécifique était atone depuis deux mandats. La Fédération des transports? Ce sont 22 000 syndiqués pour 3 200 «Ugict». «*Cela veut dire qu'il y a un pas à franchir pour préparer et structurer les élections professionnelles*», signale-t-il. Il pose deux diagnostics: une inversion de la proportion des salariés relevant des catégories ouvrières au profit des cadres, ingénieurs et agents de maîtrise, particulièrement dans les grands groupes comme la Ratp, Aéroports de Paris ou Air France; et la nécessité d'une interaction entre l'Ugict

IL S'AGIT DE DAVANTAGE FAVORISER LES ALLERS-RETOURS ENTRE SALARIÉS ET SYNDICATS, D'ÉLABORER DES CAHIERS REVENDICATIFS À PARTIR DE L'EXPRESSION DES BESOINS, EN RESPECTANT NOS VALEURS. IL S'AGIT AUSSI DE CRÉER DES BASES LÀ OÙ NOUS N'EN AVONS PAS, DE MENER DES CAMPAGNES AVEC DES OUTILS SPÉCIFIQUES POUR NOS CATÉGORIES.



et les syndicats ouvriers. En citant des cas concrets où la présence de l'Ugict assure le maintien d'une activité Cgt, il conclut : *«Il est de notre responsabilité d'apprendre à travailler et à militer ensemble, en évitant d'alimenter un climat d'opposition qui ne sert pas la Cgt.»*

Restructuration du salariat dans les trois fonctions publiques

Revenant sur la structuration du salariat dans les trois fonctions publiques, Thomas Deregnacourt (Fédération de la santé et de l'action sociale), animateur du collectif Fonction publique de l'Ugict, insiste sur la nécessité du spécifique, notamment dans le contexte des prochaines élections professionnelles, avec un enjeu majeur et stratégique sur les 2^e et 3^e collèges. Il propose deux axes de travail : primo, avoir un discours spécifique à l'égard des catégories A et

Commission des Candidatures

La commission des Candidatures du congrès a reçu 77 candidatures et, après 3 désistements, en a retenu 62, prenant en compte l'équilibre des professions et la volonté de la commission exécutive de réduire le nombre de membres de la direction. Quatre nouvelles candidatures ont été reçues après le dernier conseil national, dont deux ont été retenues. Les critères de choix définis par un précédent conseil national :

– Respecter la parité femmes-hommes. Sur 62 membres, la Ce comptera 31 hommes et 31 femmes. C'est un progrès par rapport à la commission exécutive du 18^e congrès, qui comptait 47 % de femmes et 53 % d'hommes.

– Rajeunir la Ce avec un objectif de 10 % de jeunes de moins de 35 ans.

L'investissement de certaines de nos organisations, le travail du collectif

Jeunes diplômés ont permis de dépasser cet objectif, avec 13 % de jeunes entre 26 ans et 34-35 ans (8 personnes). La Ce précédente en comptait 5. Par ailleurs, la moyenne d'âge pour la commission exécutive passe à 46 ans, contre 47 ans et 7 mois au cours du dernier mandat.

– Tendre vers la parité public-privé. La nouvelle Ce comptera 31 membres du secteur privé (47 %) et 36 du secteur public et fonction publique (53 %). La précédente Ce comptait 56 % de représentants du privé. C'est un recul dû à la décision de la Fédération de la chimie de ne présenter aucune candidature de syndicat (3 membres dans la dernière Ce) et à celle de l'Ufict Livre et Communication de ne pas répondre aux sollicitations de l'Ugict (4 élus précédemment).

D'autres professions progressent, notamment les Fédérations des sociétés d'études et des Transports. La Ce comptera aussi une plus forte présence de l'Ufmict Santé, avec une diversité des candidatures par rapport à leur secteur d'activité, sachant que c'est la plus grande Ufict en termes de syndiqués.

– Un effort sur la présence de candidatures émanant des territoires : 16 élus ont une activité centrée sur les territoires, soit 24 %, contre 11 précédemment (15 %).

– La diversité de la composante Ictam. La Ce comptera 20 % de techniciens et agents de maîtrise, 80 % d'ingénieurs et cadres (dont 8 ingénieurs), contre respectivement 33 % et 67 % dans la précédente Ce, soit un recul de la diversité des candidatures, ce qui confirme la nécessité de développer une activité pérenne sur les techniciens et professions intermédiaires, à l'image de celle du Pôle cadres et du collectif Ingénieurs-Ingénierie.

Après analyse des questionnaires aux délégués, la commission des Candidatures s'autorise quelques préconisations auprès des membres de la future commission exécutive, notamment veiller à faciliter l'implication des élus en activité (18, soit 27 %). Elle se félicite du renouvellement à 58 % de sa composition, ce qui doit par ailleurs impulser une dynamique de formation pour ces nouveaux élus, en particulier les plus jeunes, afin de leur permettre de s'approprier la culture et les pratiques de l'organisation et de partager les leurs.

B, mais aussi à l'égard des assimilés en direction des contractuels, de plus en plus nombreux du fait en particulier de la loi de transformation de la fonction publique et de son impact (reconnaissance des qualifications, temps de travail, restructurations, développement de la précarité...); secundo, mieux s'organiser en interne pour toucher l'ensemble des catégories. Dans sa fédération, sur un potentiel de 35 000 affiliés, seuls 12 000 le sont, pour 80 000 syndiqués. Le décalage entre structure du salariat, syndiqués et potentiel de syndicalisation est aussi le thème développé par le délégué de la Cd Ugict 94, qui met l'accent notamment sur les freins à la syndicalisation des cadres.

Enfin, si Joseph Martos, agent de maîtrise à Bordeaux, témoigne de dysfonctionnements, dans son département, dans la prise en compte du spécifique, Christine Chiffre, ingénieure chez Suez, s'exprime sur un problème exacerbé par la crise sanitaire et l'essor du travail à distance : la difficulté de la communication syndicale vers les salariés et la nécessité d'acquiescer de nouveaux droits. En conclusion, Caroline Blanchot appelle à *«un engagement mutuel [...] pour mieux et plus former, pour aller davantage dans les Ud et les Ul afin de préparer les élections professionnelles et transformer le potentiel de syndicalisation dans nos catégories»*.

Christine LABBE

ORIENTATION

Ugict : « Faire face à toutes nos

Le document d'orientation présenté au congrès a été largement débattu et enrichi de plus de 500 amendements.

Anne de Haro revient sur l'élaboration du document d'orientation et de ses objectifs : concevoir un document que peuvent facilement s'approprier les organisations ; produire des données chiffrées et sourcées ; organiser une conception aussi homogène que possible des fiches revendicatives. Adopté à l'unanimité par la commission exécutive et le conseil national à l'été, le plan du document respecte cette feuille de route.

Plus de 500 amendements ont été déposés, les trois quarts d'entre eux l'ayant été après le 28 octobre.

Parmi les principaux amendements déposés et acceptés, la correction de la mention « professions intermédiaires » par « cadres, ingénieurs et techniciens ». Ce que la commission accepte, à l'exception de certaines parties mentionnant les documents de l'Insee ou de la Dares faisant état de cette notion. La suppression, acceptée, de la référence à l'échéance présidentielle, pour bénéficier de tout le temps de la mandature. Est également accepté, dans un certain nombre d'amendements, le remplacement de « patronat » par « employeur », pour définir les deux formes de l'adversaire, l'employeur privé ou public.

Concernant les médias, un amendement donne lieu à un échange avec le Snj-Cgt, à la suite duquel l'expression « médias dominants » est modifiée par « médias détenus par les capitalistes ». Et « capitalisme financier autoritaire » est substitué à « finance autoritaire », ainsi qu'il a été précisé pour les méthodes managériales « répondant à des objectifs financiers ». Sur le même thème, à propos de la définanciarisation de l'entreprise, une modification proposée pour contester l'expression « système financier capitaliste » est entérinée.

Différentes précisions sur les donneurs d'ordre et les prestations de services, sur la sous-traitance ont été apportées. Elles permettent de prendre en compte cette façon d'organiser le travail qui fragilise et constitue une vraie problématique pour la représentation syndicale.

La notion de « managers toxiques », quant à elle, est précisée pour bien indiquer qu'il s'agit de « politiques managériales toxiques ». Le terme « manager » a été parfois remplacé par « encadrant ». Une intervention précisant l'étymologie du mot, afin d'indiquer qu'il n'est pas strictement anglo-saxon, permet de redire que l'Ugict s'en saisit sans complexe et que des occurrences sont encore présentes dans le document. Toutefois, pour préciser que les managers en question sont en responsabilité hiérarchique, le terme « encadrant » a été privilégié. La commission souhaite maintenir ce distinguo pour évoquer les managers non encadrants, mais dont le travail a des effets sur d'autres salariés.

La modification du terme « patronat » par « employeur », outre sa signification particulière, a occasionné un échange sur sa signification. Pour la commission, Sylvie Durand tient à préciser qu'il ne s'agit en rien d'une édulcoration, le terme d'employeur, s'agissant du secteur public, n'empêchant pas celui qui en est qualifié de reproduire les pires pratiques du privé. La partie de l'introduction indiquant que le capitalisme commettait une faute grave est jugée redondante. La commission répond que, si le capital ne poursuit que ses intérêts, cela ne l'empêche pas de commettre des erreurs et d'avoir ses propres contradictions, que le document entend pointer.

« Produire autrement et articuler enjeux économiques, sociaux et environnementaux »

Cette partie a fait l'objet de cinq heures d'échanges qui, comme le rappelle Matthieu Trubert, « ont porté sur 142 amendements, en particulier 77 venant des Cheminots, soit 54 % des demandes, 19 de la Fapt, 15 de la Métallurgie et 12 de la Ferc. La fiche la plus amendée est de très loin la 9 (« articuler enjeux sociaux et industriels »), celle qui a le plus fait consensus est la 11, relative à l'égalité femmes-hommes. Le travail de la commission a permis de retenir ou de reformuler 86 amendements, soit 61 % de demandes ».



La commission a eu le souci de prendre en compte le plus grand nombre de demandes possible. Sur l'appellation de nos catégories par exemple (11 amendements), nous avons ajouté le terme Ictam à « professions intermédiaires », afin de permettre à toutes les professions, dans tous les secteurs, de s'identifier à une appellation qui lui corresponde. Elle a en revanche rejeté des amendements (6) qui voulaient supprimer des paragraphes au motif qu'ils n'apparaissaient pas assez spécifiques.

Quelques autres exemples de modification de terminologie pour plus de précision : « changement climatique » a été remplacé par « dérèglement climatique », « greenwashing » par « verdissement de l'image ». La notion de « marché vert » a été introduite dans la fiche 9, du fait qu'il « reproduit le modèle capitaliste ». le terme « réseau » (amendement 204) a été remplacé par celui de « collectif ». Une mention de la convention citoyenne pour le climat a été également ajoutée. Sur la recherche, la nécessité de mieux travailler avec les Ufict et fédérations concernées a été réitérée (amendement 188). L'égalité femmes-hommes a également fait l'objet

responsabilités»



de plusieurs précisions, par exemple le paragraphe 11-32 sur le droit de garde des enfants, le congé parental, l'index égalité, la convention Oit 190 à traduire dans le Code du travail et le statut de la fonction publique, ainsi que sur la consolidation de la cellule de veille confédérale. Certains délégués prennent la parole pour défendre à nouveau une partie des amendements non retenus ou pour soutenir les démarches engagées. Celui concernant la défense du projet Astrid du Cea fait l'objet d'un vote du congrès et est à nouveau rejeté au motif essentiel que le débat sur le nucléaire au sein de la Cgt ne peut être tranché par le vote d'un amendement.

« Convertir le progrès technologique en progrès social et sociétal »

La commission a reçu 56 amendements sur les quatre fiches du document d'orientation concernant la transformation du progrès technologique en progrès social et sociétal, elle propose d'en retenir 27, principalement des amendements de précision, par exemple sur les retraites ou la prise en charge par l'employeur des

matériels pour les télétravailleurs handicapés. Les deux amendements concernant l'accord national interprofessionnel du 28 février 2020 sur l'encadrement (fiche 16) sont rejetés parce qu'ils remettent en question l'accord de la Confédération ; pendant le débat, ce rejet alimente quelques échanges avec les Cheminots. La fiche 15, sur l'évolution de la qualification, sa reconnaissance et l'évolution de carrière, ne suscite pas de débat particulier.

Les échanges se focalisent sur le renforcement du financement de la Sécurité sociale. Romain, délégué de l'aviation civile, interpelle la commission sur le travail décrit comme « *avant tout lien social et activité qui donne sens* ». La commission défend sa formulation et l'invite à

mettre ce passage dans son contexte : « *Nous n'ignorons pas que le travail aliénant existe, nous ne défendons rien d'autre que le droit constitutionnel au travail.* » Les échanges sur le revenu universel sont l'occasion de rappeler la position de la Cgt : « *D'un point de vue sociétal, il acte un renoncement au droit du travail pourtant constitutionnel* » et « *l'assiette des cotisations sociales s'en trouverait [...] amputée.* » Deux délégués des Sociétés d'études demandent que l'expression « intelligence artificielle » soit remplacée par « intelligence algorithmique ». Comme aucun amendement n'a été déposé, Sophie Binet propose d'approfondir cette notion durant le prochain mandat.

Dernier sujet : les tiers lieux, abordés dans le cadre de la réduction du temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Deux délégués de la Sncf et du promoteur Nexity craignent que la formulation proposée laisse croire que la Cgt promeut ces tiers lieux alors que leur commerce se révèle lucratif pour le privé. La commission propose donc une reformulation qui trouve l'assentiment de l'assemblée.

Sur la vie et la structuration syndicales

La commission indique que, sur les 211 amendements que 14 syndicats ont proposés pour cette partie – deux syndicats étant à l'origine de 71 % d'entre eux –, elle en a accepté 120 et les a intégrés au document.

Le choix a été fait de pointer les freins objectifs au déploiement et de les évoquer clairement pour faire face aux responsabilités qui sont celles de l'Ugict. Marc Lagarrigue, de la commission, indique que le texte et les amendements intégrés permettent de décrire ces freins sans tabou et participent à la construction d'une organisation de masse et de classe. Précisant le rôle des syndicats et réaffirmant la nécessité de travailler le spécifique, Caroline Blanchot indique que le texte de la commission reprend des éléments contenus à la fois dans les textes d'orientation confédéraux du 52^e Congrès et des éléments statutaires.

Les interventions de la salle portent sur les distinctions entre syndicats et sections. Jocelyn, secrétaire général de l'Ufcm, intervient pour évoquer les sections syndicales, constatant qu'« *elles fonctionnent mal* » en dépit du choix de sa fédération, il y a dix ans, de passer à ce mode d'organisation pour les Ictam, « *quand il le fallait* ». Jésus, secrétaire général de l'Ufict Services publics, insiste sur le fait que « *le syndicat reste un espace de discussion pertinent* ».

Caroline Blanchot indique que sections et syndicat ne constituent pas le même espace d'élaboration du revendicatif et qu'ils doivent être distingués.

Valérie, de la Cgt Banques et Assurances, revient sur la nécessité de travailler la spécificité des Ictam pour gagner en représentativité. Elle rappelle que dans son secteur « *ce sont 80 %, voire plus, des salariés qui relèvent des Ictam* ». La première place comme organisation « *sera regagnée quand on aura gagné dans les collèges 2 et 3, par une meilleure représentativité* ». Sophie, de la Fapt, abonde et tient à redonner les éléments d'une enquête affirmant que les « *Ict trouvent que "la Cgt est la meilleure pour défendre leurs droits", mais la jugent "pas faite pour eux"* ».

Le débat porte aussi sur la place des comités régionaux dans la coordination de l'action de la Cgt qu'Alain, secrétaire général du Cr Bretagne, affirme comme nécessaires pour « *renverser la vapeur dans toute la Cgt pour la représentativité* » ; Caroline signale qu'ils existent depuis 1969 et que l'Ugict est présente dans « *un certain nombre d'entre eux* », comme l'Île-de-France ou Aura.

LA RÉDACTION



EN DIRECT

« Dis-nous, Philippe »...

Le secrétaire général de la Cgt débat avec les délégués. Échanges directs et sans détours.

Après avoir remercié l'Ugict pour son invitation au congrès, Philippe Martinez ouvre l'échange interactif en rappelant son affiliation, de longue date, à l'Ugict-Cgt. Il affirme d'ailleurs d'emblée l'importance de l'organisation spécifique en direction des ingénieurs, cadres et techniciens au sein de la Confédération, en expliquant : « *J'aime redire que les Ict sont des salariés comme les autres, dans le sens où ils doivent être écoutés, à partir des sujets qui les intéressent au quotidien, dans un environnement certes particulier lié notamment à leur position hiérarchique dans les entreprises et les services.* » Mais, faut-il le rappeler : « *L'affrontement capital-travail ne se fait pas en fonction des catégories socioprofessionnelles, mais bien entre ceux qui n'ont que leur force de travail pour vivre et ceux qui détiennent le capital et exploitent les autres.* »

La reconnaissance de cette spécificité s'est traduite par la signature de l'accord national interprofessionnel (Ani) sur le statut de l'encadrement, se félicite-t-il. Il est d'abord la validation d'un accord national de portée générale, en oppo-

sition avec les objectifs du Medef et du gouvernement visant à renvoyer toute négociation et tout accord au niveau de l'entreprise, ce que l'on appelle l'inversion de la hiérarchie des normes. Il marque aussi la reconnaissance d'une spécificité et d'un statut devenant un droit attaché à la personne, transposable d'une entreprise à l'autre, préfiguration du nouveau statut du travail salarié.

Il y a urgence à replacer les enjeux sociaux au cœur du débat

Illustration de la place de la Cgt dans l'encadrement, il se félicite également de l'élection de Nayla Glaise à la présidence d'Eurocadres. En s'interrogeant sur ce qui serait un paradoxe : « *Nous serions ainsi reconnus pour notre activité Ict à l'échelle européenne et moins par nos collègues dans les entreprises et les services, voire au sein de notre propre confédération ?* »

Il appelle à replacer les questions sociales au cœur du débat, particulièrement en cette période de précampagne électorale qui dérive sur les questions racistes et d'immigration. « *La lutte contre le racisme*

et les idées d'extrême droite compte parmi les valeurs fondamentales de notre syndicalisme. » Replacer « au centre » les questions sociales, c'est d'abord mener la bataille sur les salaires, essentielle, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. « *Or, "parler salaire", c'est aussi parler qualifications et reconnaissance des qualifications, insiste-t-il. À cet égard, notre bataille pour le relèvement des minima de branche au niveau du Smic n'est pas une affaire de smicards, mais de l'ensemble du monde du travail. Plus ces minima démarrent en dessous du Smic, moins nos qualifications et nos diplômes sont reconnus.* » Mener la bataille sur les salaires, c'est enfin celle de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : « *Rien ne justifie aujourd'hui que, à diplôme égal, les femmes soient moins payées que les hommes, notamment dans les métiers à prédominance féminine, alors qu'un bac +3 dans les métiers de la santé n'est toujours pas payé de la même façon qu'un bac +3 dans l'industrie.* »

Le deuxième sujet central fait le lien entre social et environnemental. « *Ces ques-*

tions ne sont pas sociétales, mais bien sociales. Quelle que soit la couleur qu'on lui donne, c'est bien le capitalisme qui pose problème. Si nous sommes absents de ces questions, d'autres s'en occuperont. Quand on est une organisation de classe qui veut transformer la société, elles doivent être véritablement au cœur de nos préoccupations.» Les atouts sont nombreux, dont la connaissance et la maîtrise du travail. La reconquête électorale est enfin également centrale dans l'activité, avec un enjeu majeur: la place de la Cgt dans les 2^e et 3^e collèges, avec la nécessité d'avoir des listes dans toutes les entreprises et dans tous les collèges.

La survie de l'espèce, ce n'est pas du « sociétal »

Il explique: «Aucun salarié ne peut être éloigné des propositions de la Cgt ou insensible à celles-ci. Mais à deux conditions: que les salariés les connaissent et que l'on ait des organisations spécifiques partout, dans les entreprises et dans les services.» Il rappelle le cadre: une organisation spécifique n'est pas une organisation indépendante, mais une organisation autonome destinée à proposer des revendications et à parler aux collègues de ces catégories. «Si l'on veut élever le rapport de forces, la seule solution est d'avoir une Cgt avec ses organisations spécifiques pour élargir les mobilisations.» C'est ainsi la place des syndiqués qui est en jeu: des syndiqués qui ont toute leur place dans la Cgt peuvent donner leur avis, faire des choix, peser sur les orientations.

L'échange interactif avec les délégués soulève plusieurs questionnements. D'abord celui d'un « hiatus » entre les Ictam et la Cgt: en substance, ils ne doivent pas s'adapter à la Cgt, mais c'est à la Cgt de faire le chemin inverse, explique le délégué de la Cd 75, en appelant à « lever les barrières qui, parfois, viennent de l'intérieur ». Ce qui n'est pas contradictoire avec le fait de rester, « nous-mêmes, un syndicat de classe et de masse. Je n'ai pas de problème avec la charte d'Amiens », dit-il.

Vient ensuite une série d'interventions sur les syndiqués isolés ou « individuels »: quel cadre d'organisation leur proposer? Comment intégrer de nouveaux syndiqués (Fédération des sociétés d'études)? Comment travailler dans la convergence avec les différentes structures (Ul, Ud, Us...) pour les recenser et les organiser? Sur le syndicalisme spécifique: qu'attend la Confédération de son Ugict (Ufcm)? Qu'est-ce que la spécificité? Où s'arrête-t-elle? Comment réfléchir en commun? Cadre territoriale dans le Val-de-Marne,

JE NE FERAI LA LEÇON À AUCUN SYNDICAT DANS LE MONDE. PARTOUT, ILS LUTTENT, ILS SE BATTENT. JE ME FÉLICITE QUE L'UGICT Y PRENNE TOUTE SA PLACE, PAR LE BIAIS D'EUROCADRES. PARTOUT OÙ LA CGT ÉCOUTE, DISCUTE, PORTE SES PROPOSITIONS, COMME CELLE DU SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN, DÉSORMAIS MAJORITAIRE DANS LA CES, ON PROGRESSE.

Isabelle Voisin rapporte l'expérience du collectif Ictam de son union locale, où deux délégués ouvriers d'une firme « presque féodale » les ont sollicités pour établir le dialogue avec les cadres et les techniciens de l'entreprise. « Ils ont une démarche proactive et un plan d'action », se réjouit-elle, en soulignant l'objectif d'avoir des candidatures dans les 2^e et 3^e collèges. Pour Fabrice Fort (Ufict Métallurgie), il faut « revenir aux fondamentaux ». Il explique: « Si on met en place la consultation des salariés, on fera la différence avec les autres organisations syndicales. Si l'on croit que, seuls, on fera bouger les lignes, on se trompe. »

La dernière intervention est celle d'un délégué de la Fédération de l'énergie, qui tient à ce que la transition énergétique garantisse emplois, salaires et avantages sociaux, et refuse que la parole syndicale de la Cgt se trouve noyée dans le discours des Ong de protection de l'environnement.

C'est non sans humour mais avec fermeté que Philippe Martinez développe sa réponse aux délégués. Sur la référence à la charte d'Amiens, en premier lieu, dont « chacun a son interprétation ». Que dit-elle? Elle est, indique-t-il en substance, le fondement de notre syndicalisme, encore valable aujourd'hui: un syndicalisme de trans-

formation de la société (les repères revendicatifs) et un syndicalisme qui travaille le quotidien aux côtés des salariés (la revendication). « C'est ce qui justifie notre syndicalisme spécifique: la construction de la revendication à partir des besoins des salariés et de leur spécificité dans l'appareil productif et dans l'organisation du travail. » Reprenant des propos introductifs, il répète: il ne s'agit pas d'un syndicalisme « indépendant », mais « autonome » pour construire la revendication. « Prendre en compte les problèmes des Ict et réfléchir avec eux pour trouver des solutions est aussi une des raisons pour lesquelles on a besoin d'un syndicalisme spécifique. » Par exemple avec la consultation des salariés: « Il faut peut-être arrêter d'en parler et la faire », comme celle organisée chez Thales: 5 000 réponses, dont 82 % issues des Ict.

On ne peut pas être de classe et de masse sans l'Ugict

La place des syndiqués renvoie aussi aux questionnements sur l'adaptation des structures. « Je ne sais pas s'il faut la faire. Demandons aux salariés et aux syndiqués, qu'ils soient dans une grande entreprise ou dans une Pme-Tpe, comment ils voient leur place dans la Cgt. Oui, il faut inventer les choses parce que le monde a bougé. L'essentiel est que les syndiqués soient écoutés et se sentent à l'aise dans la Cgt. » Philippe Martinez appelle enfin à « l'humilité »: sur les questions environnementales, d'une part, car « à elle seule la Cgt ne sauvera pas la planète ». Il faut discuter avec d'autres pour progresser ensemble. Sur le syndicalisme européen, d'autre part, qu'il faudrait « rougir »: « Je ne sais pas ce que c'est que de « rougir » la Ces et je ne ferai la leçon à aucun syndicat dans le monde. Partout, ils luttent, ils se battent. Je me félicite que l'Ugict y prenne toute sa place, par le biais d'Eurocadres. Partout où la Cgt écoute, discute, porte ses propositions comme celle du salaire minimum européen, désormais majoritaire dans la Ces, on progresse. »

En remerciant Philippe Martinez au nom du congrès pour « la clarté de ses propos sur le spécifique », Sophie Binet rappelle que, dès la création de l'Ugict, il s'agissait de permettre aux Ictam de penser l'ensemble des questions à partir de leur vécu au travail: « C'est bien la confiance démocratique que la Cgt a placée dans les Ictam. » Elle conclut: « On ne peut pas être de classe et de masse sans l'Ugict, et l'Ugict ne peut pas faire grand-chose sans la Cgt, c'est bien l'enjeu de nos échanges. »

Christine LABBE

EUROCADRES

Le challenge, c'est de pouvoir assurer nos ambitions

Nayla Glaise rappelle les propositions revendicatives d'Eurocadres. Créée en 1993 et reconnue depuis comme partenaire social européen, cette instance représente plus de 60 organisations dans 24 pays européens et 6 millions de membres.

Nayla Glaise souligne d'emblée l'importance stratégique pour le syndicalisme d'une approche continentale face aux plans de Bruxelles, qui affectent les 27 États membres en termes de climat, de numérique et de santé, et la nécessité de dégager des réponses collectives. «*Si les vingt-quatre derniers mois nous ont appris quelque chose, déclare-t-elle, c'est que les frontières ne peuvent pas nous protéger.*» Cette démarche est d'ailleurs expérimentée ces dernières années, notamment avec la directive sur les lanceurs d'alerte puisque, à travers la création de la coalition et de la plateforme Whistleblowerprotection.eu, il a été possible d'obtenir une directive plus protectrice que la loi Sapin 2 existant en France et de rattraper ce que l'on avait perdu avec celle sur le secret des affaires. «*De la même façon, il y a besoin d'intervenir sur les enjeux de santé, puisque la directive-cadre sur la santé-sécurité date de 1989. Depuis, il y a eu une soixantaine de directives qui ont été dédiées aux risques physiques et à l'environnement du travail, mais aucune aux risques psychosociaux et à l'organisation du travail.*» Alors que les employeurs se montrent très actifs pour que rien n'aboutisse sur ce champ, Eurocadres met en avant toute une série de propositions à ce sujet, qui englobent la dimension santé mentale.

Concernant l'intelligence artificielle (Ia), Nayla Glaise précise : «*Nous mettons l'accent sur l'importance de l'implication des syndicats dans l'évaluation de l'impact des systèmes Ia, avec les autorités compétentes ; et sur l'importance de l'implication des salariés et de leurs représentants dans la conception, le développement et le déploiement de ces systèmes, avec un droit à des expertises, le besoin de formation, y compris sur les questions d'éthique.*»

Elle évoque ensuite toute une série d'items revendicatifs portant sur : le télétravail, qui fait partie du programme de dialogue



social 2022-2025 en cours de négociation ; le devoir de vigilance, qui renvoie, en France, à une loi existant depuis 2017, laquelle a besoin d'être fortement renforcée ; la formation professionnelle ainsi que l'égalité. «*Nous avons travaillé sur la directive sur la transparence des salaires, qui vise à faciliter l'accès à l'information et donc à favoriser l'égalité des salaires. Cette directive doit aussi être améliorée pour y inclure les Pme et renforcer le droit des syndicats de négocier, d'évaluer et d'exiger la transparence et l'objectivité dans la mise en œuvre des évaluations des emplois.*»

Au chapitre de la recherche : «*Nous insistons pour que l'objectif d'investir 3 % du Pib de l'Ue dans la recherche et le développement soit réaffirmé et proposons un objectif d'effort public supplémentaire de 1,25 % du Pib de l'Ue à atteindre par les États membres d'ici à 2030, un objectif tel qu'il est établi par l'Espace européen de la recherche (Eer), fondé sur l'excellence, compétitif, axé sur*

le talent et ouvert.» De même, Eurocadres demande instamment aux administrations privées et publiques, aux entreprises et aux universités ainsi qu'aux institutions de recherche de mettre à la disposition de tous les chercheurs une formation tout au long de la vie afin que leur carrière ne s'arrête pas, et d'apporter des solutions pour que leur carrière ne soit pas précaire.

Nayla Glaise conclut son intervention sur les grands défis lancés au syndicalisme à l'échelle européenne. «*Le challenge, c'est de pouvoir renforcer le rapport avec les organisations membres et que les batailles européennes s'appuient sur des campagnes revendicatives locales. C'est aussi de pouvoir assurer nos ambitions. Un vieux dicton européen affirme : "À Bruxelles, personne ne peut t'entendre crier." Le challenge, c'est justement ne pas s'isoler dans les hautes sphères. Je compte beaucoup sur vous pour y arriver.*»

Louis SALLAY

ESPAGNE

Les 32 heures... en 2022

Paula Ruiz Torres, coordinatrice confédérale de l'Ugc-Ugt et du syndicat des techniciens et cadres de l'Union générale des travailleurs.



Nous n'avons pas encore fini de sortir de la pandémie de Covid-19 et, en tant que syndicats, nous devons nous assurer que les employeurs garantissent la sécurité et la santé de tous les travailleurs. En Espagne, la loi dite « rider » s'applique dans le domaine de la numérisation et des nouveaux emplois émergents. Elle comprend deux volets fondamentaux dont l'Ugt a réclamé la mise en œuvre à plusieurs reprises : d'une part, la possibilité pour les représentants syndicaux d'accéder aux algorithmes qui organisent le travail ; d'autre part, qu'il soit établi, comme le stipule l'arrêt de la Cour suprême espagnole, que les travailleurs des plateformes sont des salariés et non des indépendants. Il s'agit d'un pas vers la réglementation du secteur des plateformes numériques, mais qui reste insuffisant. Nous devons réglementer efficacement ce type de pratiques, qui ne font qu'encourager la dérégulation du droit du travail et la fraude à la sécurité sociale et aux impôts. Pour l'Ugt, il est essentiel d'établir une réglementation au niveau européen, car les plateformes ne connaissent pas de frontières. Les pays doivent donc s'unir pour mettre fin à l'impunité d'entreprises préoccupées par leurs seuls profits, sans considération pour le danger qu'elles représentent en termes de conditions de travail et de droits des salariés. Un autre des aspects les plus importants pour l'Ugt d'Espagne est la réduction du temps de travail, car le passage à trente-

deux heures hebdomadaires serait très bénéfique tant pour les entreprises et les travailleurs que pour l'économie du pays. En favorisant l'équilibre entre travail et vie privée et en augmentant la productivité, elle contribuerait à réduire le chômage et, par ailleurs, elle améliorerait la qualité de vie de la population. Alors que nous entrons dans une phase de changements technologiques accélérés, grâce aux fonds de reconstruction de l'Union européenne, cette réduction du temps de travail constitue une grande opportunité. Il s'agit d'une mesure tout à fait réalisable, et il existe de nombreuses raisons de la mettre en œuvre. La principale est d'offrir une sortie de crise équitable et démocratique, cette proposition présentant des avantages liés à l'Agenda 2030 et au pilier européen des droits sociaux, lequel appelle également les États de l'Ue à réduire leur temps de travail. La mise en œuvre de la semaine de quatre jours ou de trente-deux heures commencera à être officiellement testée en Espagne en 2022. Ainsi, après avoir retardé en avril dernier le lancement du programme pilote destiné à inciter les entreprises à expérimenter ce nouveau format de journée de travail avec des subventions d'environ 250 000 euros par entreprise, le gouvernement va finalement inscrire ce plan dans le projet de budget général de l'État pour 2022.



ITALIE

Pour l'algorithme Frank, grève égale absence

Silvia Simoncini, secrétaire nationale du Nidil-Cgil.

On m'a demandé de vous parler de l'expérience italienne concernant la représentation des livreurs, avec une référence particulière à l'affaire que trois organisations de la Cgil – Nidil (travailleurs atypiques), Filcams (commerce, tourisme et services) et Filt (transports) – ont gagnée devant les tribunaux au sujet de l'algorithme Frank. Cette tentative d'accompagnement de ces travailleurs a débuté vers 2016-2017. Certes, au début, le chemin a été très difficile. Tout d'abord, il a fallu briser leurs préjugés vis-à-vis d'un syndicat considéré comme utile exclusivement aux employés. Avec du temps et de la présence, nous avons réussi à construire une représentation importante dans plusieurs villes italiennes, et cela nous a permis de recueillir et d'accumuler une série d'informations. Cela nous a convaincus d'aller au conflit et de faire campagne pour exiger les droits et les protections qui devraient caractériser tout emploi subordonné, en empruntant une voie innovante. C'est ainsi que nous avons déposé le fameux recours contre l'algorithme Frank devant le tribunal du travail de Bologne,

sur la base d'un événement spécifique. Nous avons affirmé que l'algorithme exerçait des formes de discrimination, en particulier en ce qui concerne la grève. Pourquoi ? Parce que nous nous sommes rendu compte que l'algorithme n'était pas en mesure de coder correctement un temps d'absence pour fait de grève et, par conséquent, classait cette absence – qui est pourtant un droit du travailleur – comme une absence injustifiée, entraînant toute une série de mécanismes pénalisant ensuite ces travailleurs, y compris en ce qui concerne la possibilité d'obtenir des postes de travail. Cette victoire a été très importante, non seulement parce qu'elle a obligé l'entreprise à réviser le mécanisme de classement, c'est-à-dire tout le système d'algorithmes, mais aussi parce qu'elle a été la base sur laquelle nous avons défendu une série d'autres cas, qui, jusqu'à présent, ont tous gagné en justice. Nous avons à chaque fois réussi à démontrer que, loin d'être indépendants, comme le prétendent les entreprises, ces travailleurs sont essentiellement des salariés ou, tout au plus, de faux indépendants.

FINLANDE

Égalité salariale femmes-hommes

Lotta Savinko, responsable d'Akava, fédération finlandaise de syndicats de cadres.



Le 4 mars 2021, la Commission européenne a proposé une directive avec des mesures contraignantes visant à promouvoir la transparence des salaires en Europe. L'égalité entre les femmes et les hommes – et l'égalité des salaires, qui en fait partie – est une question fondamentale et participe des droits humains. Sans égalité de rémunération, la vie professionnelle ne peut être équitable et de bonne qualité. La promotion de l'égalité de rémunération est un élément clé de la réforme de la vie professionnelle dans son ensemble, et de la qualité de vie au travail. Or, dans l'Ue, les femmes gagnent en moyenne 14% de moins que les hommes, la transparence des salaires est donc un moyen important de s'attaquer à ce problème. L'écart de rémunération reste obstinément élevé en Europe depuis des décennies. Des politiques plus efficaces sont donc nécessaires. L'égalité salariale doit être promue au plan législatif – au niveau de l'Ue et au niveau national – et par les conventions collectives. Des mesures concrètes sur le lieu de travail sont également nécessaires. La proposition de directive sur la transparence des salaires va dans la bonne direction. Mais elle doit être améliorée. Chaque employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise, devrait avoir la certitude que ses structures et processus salariaux garantissent une rémunération égale pour un même travail et un travail de valeur égale dans chaque État membre de l'Union européenne. La directive propose des mesures étendues qui obligeront les employeurs à faire preuve de transparence en ce qui concerne les structures et processus salariaux et les écarts de rémunération par catégorie de travailleurs. Alors, qu'est-ce qui

doit être modifié ? La possibilité pour les syndicats et les organismes de promotion de l'égalité d'aider les travailleurs à garantir l'égalité de rémunération est importante. La proposition de la Commission devrait donc être clarifiée de sorte qu'au lieu de vagues références aux représentants des travailleurs la directive garantisse clairement le droit des syndicats à représenter les travailleurs et à négocier la promotion de l'égalité des salaires. L'obligation de rendre compte de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'applique aux employeurs salariant au moins 250 personnes. Ce seuil doit être considérablement abaissé, jusqu'à 10 travailleurs. C'est une mesure que le Parlement européen pourrait soutenir et soutiendra, mais à laquelle la Commission s'oppose fermement, du moins pour l'instant. Lorsque la déclaration des salaires révèle un écart de rémunération entre les sexes d'au moins 5% et que l'employeur ne peut justifier cet écart par des facteurs objectivement neutres du point de vue du sexe, les employeurs devront procéder à une réévaluation des salaires. Mais peut-on accepter une différence de salaire inexplicable de 5% ? Avec un engagement politique, il y a une réelle chance pour que cette directive constitue un bond en avant en matière d'égalité salariale. La proposition de directive est une réelle chance de faire progresser de manière significative l'égalité salariale entre les sexes. Pour cela, nous devons travailler dur ensemble et veiller à ce que les obstacles restants soient levés au fur et à mesure que la directive avance au Parlement européen et au Conseil. Nous devons nous assurer que nous obtiendrons une directive apportant un réel changement.



SUÈDE

Le défi climatique peut être relevé

Mari Carlquist, présidente du plus grand syndicat de « cols blancs » – Unionen, fort de 3500 membres – chez Scania à Södertälje.

Scania compte environ 18 000 personnes qui travaillent à Södertälje. L'entreprise a toujours eu de grandes ambitions en matière de lutte contre le changement climatique et se trouve en tête des classements en matière de durabilité. Nous voulons faire partie de la solution pour que soit respecté l'accord de Paris et, pour nous, cela signifie l'électrification et le développement de véhicules autonomes. L'entreprise a activement impliqué ses collaborateurs dans ce processus. Des journées consacrées au climat ont été organisées, avec une combinaison de formations et de collecte de bonnes idées. Nos membres pensent que c'est une question cruciale pour la survie de l'entreprise et que l'industrie du transport ne fonctionnera pas si nous n'investissons pas dans les questions environnementales. Cela soulève des enjeux de recrutement et de stabilité du personnel. Les gens ne veulent pas travailler pour des

entreprises oublieuses de l'environnement. Si vous le pouvez, vous préférerez travailler pour une entreprise où vous aurez le sentiment de contribuer à un monde meilleur. Nous ne pensons pas qu'il soit fatal que la transition entraîne une diminution de l'emploi. Le contenu des emplois va certainement changer et c'est un défi de requalifier les personnes et de leur permettre de s'épanouir dans leurs nouvelles tâches. Par exemple, nous avons un programme interne de développeur frontal dans le cadre duquel chacun peut, en tant qu'employé, s'inscrire pour un programme d'apprentissage accéléré de douze semaines. Vous consacrez tout votre temps à l'apprentissage pendant le programme, à la fois dans des cours et en étudiant par vous-même. Ce programme débouche sur la possibilité de devenir salarié chez Scania It comme développeur actif dès le premier jour de votre embauche.



ATELIERS

Comment devenir la première organisation syndicale de l'encadrement ?

Structurés en une dizaine d'ateliers, les délégués ont croisé leurs réflexions, expériences et, surtout, propositions pour assurer un déploiement conséquent de l'organisation.

Identifier les problèmes rencontrés, changer sur les objectifs que l'on se fixe, définir enfin les moyens que l'on souhaite se donner pour y parvenir : telle est la méthode suivie dans chacun des dix ateliers, avec, en toile de fond, des débats, une série de consultations électorales stratégiques qui peuvent changer la donne. D'une façon générale, les difficultés sont assignées à un déficit de présence. On note d'ailleurs que la présence ne se suffit pas à elle-même, mais qu'elle peut être inefficace en matière électorale, car, ainsi que le dit un délégué, « *présence n'est pas engagement* ». Corrélativement, le constat est fait d'une grande difficulté à identifier en termes précis l'état réel du salariat, la place des salariés de l'encadrement, les manques à gagner dans la coordination des forces Cgt. D'où l'urgence

à présenter partout des candidats dans les 2^e et 3^e collèges, en particulier dans les entreprises où les ingénieurs, cadres et techniciens sont majoritaires et où les salariés n'identifient pas forcément la Cgt comme un syndicat susceptible de les représenter. D'où l'aspiration à « *se retrouver* », à combiner à la fois l'efficacité et le convivial, en réunissant tous ceux qui le souhaitent pendant une journée pour parler d'un thème précis, puis proposer d'autres journées thématiques.

Identifier précisément la place des salariés de l'encadrement

Deux autres difficultés sont évoquées : la première touche à l'histoire et à la mémoire sociale des catégories de l'encadrement, jugées inexistantes. La seconde concerne des décalages entre la diver-

sité des métiers, qui percute parfois les cultures fédérales. Enfin, au chapitre des structures, on enregistre un véritable déficit de connaissance de l'Ugict au sein de la Cgt, couplé avec un autre déficit, celui, justement, de la présence dans les formations syndicales. La question des objectifs à atteindre soulève des réponses qui, toutes, touchent à la volonté de concrétiser le déploiement de l'organisation, en écho aux problèmes évoqués : une meilleure coordination territoriale, être présent dans toutes les entreprises, avoir des délégués partout, voir proscrite la lutte de classes dans la Cgt, bref, comme le résume une déléguée : « *(Re)trouver du plaisir à militer.* » C'est ainsi que des délégués des Hauts-de-France proposent de créer un réseau local qui s'appellerait les Coquelicots du Nord : « *On habite tous à Lille et on ne se connaît* ... »

... pas, on se rencontre à Rennes. Retrouvons-nous pour parler des problèmes spécifiques. L'objectif est de mieux participer à la commission départementale du Nord, de délocaliser les Cd dans les entreprises et d'être sur le terrain.»

Alors, comment procéder ? À ce stade, les idées se bousculent. Dans un premier temps, mettre à jour le recensement et la cartographie des Ictam sur le périmètre du syndicat ; à partir de quoi, développer des plans de syndicalisation comme autant d'outils mutualisés dans toute la Cgt. Cette démarche renvoie à plusieurs grandes pistes : cibler les nouveaux embauchés, singulièrement les jeunes : en intervenant, en amont, dans les établissements d'enseignement supérieur (facs, grandes écoles...), mettre en place une forme de tutorat en priorisant leur prise de parole dans les réunions syndicales. Cela concerne également le ciblage des entreprises à parrainer ; aller à la rencontre des sous-traitants ; organiser une action par quartier d'affaires...

Un préalable : aller à la rencontre des salariés

Autre direction de travail : le renforcement de la formation-communication. Le rôle d'*Options* est largement salué et l'accent est mis en particulier sur la communication numérique dans un contexte de développement du télétravail et du flex office. Une proposition porte sur la création d'une carte numérique avec code d'accès possédant un tableau de bord « configurable » par chaque syndiqué et donc « personnalisable » en fonction des sujets d'intérêt. Certains délégués soulignent d'ailleurs que, pendant la pandémie, les heures d'information, et en particulier de formation syndicale en distanciel, ont rencontré beaucoup de succès auprès des salariés Ict, la forme semblant parfois mieux répondre à leur besoin de s'informer en toute discrétion, par peur de s'afficher proches de la Cgt. L'ensemble de ces solutions suppose un préalable : aller à la rencontre des salariés, ce que rappellent nombre de délégués en pointant toute l'importance d'élaborer le revendicatif dans une démarche collaborative avec les salariés et de partir du besoin des salariés en créant un questionnaire, afin d'établir un revendicatif élaboré avec eux. Cela renforce la légitimité de la Cgt et sa démarche lors des élections, tout en permettant de s'appuyer sur un programme déjà partagé avec les salariés, qui en deviennent, de fait, des porte-parole. ◀

LA RÉDACTION

Rapport financier

Confiance, rigueur et vigilance



Secrétaire à la politique financière de l'Ugict, Michèle Kauffer présente le bilan des deux volets budgétaires de l'Ugict et d'*Options* pour les exercices 2018, 2019, 2020 et un estimatif pour 2021.

Ce mandat aura été marqué par de nombreuses luttes et par la crise sanitaire du Covid-19. Deux postes de dépenses ont été affectés à la baisse : les réunions d'instance (Ce, bureau, secrétariat, réunions en présentiel de nos pôles et collectifs) ; la publication-impression d'*Options*, dont les numéros papier d'avril et mai 2020

ont été réalisés mais diffusés sous forme numérique.

La masse salariale Ugict-*Options* représente 52,6 % du budget, avec un effectif de 14 salariés équivalent temps plein. Le recours au dispositif de chômage partiel pour une partie des salariés pendant le confinement n'a que très marginalement impacté la stabilité globale de la masse salariale. Les dépenses de fonctionnement, qui couvrent l'ensemble des frais d'administration générale, ont représenté une moyenne de 4,9 % du total des charges, malgré les investissements en équipement résultant du télétravail dû à la pandémie. Concernant *Options*, les charges d'impression, d'expédition et de routage ont représenté 38 % des dépenses. La réduction du nombre de numéros papier en 2020 et 2021 a réduit de quasiment 100 000 euros les dépenses, permettant d'amortir un déficit structurel croissant, passé de 261 993 en 2018 à 337 778 euros en 2019, pour retomber à 280 534 euros en 2020, compensé par une subvention d'équilibre de l'Ugict.

Les recettes de l'Ugict et d'*Options* sont constituées par les cotisations, les subventions confédérales et extérieures, les partenariats institutionnels et la publicité. « La cotisation est l'élément central, seul véritable garant de notre indépendance, et représente 53,1 % de nos recettes annuelles et la moitié des dépenses annuelles d'*Options*. Il faudra veiller à ce qu'elle se maintienne au minimum à ce niveau. Notre objectif permanent doit donc rester celui du renforcement et de l'affiliation. Or l'état des organisations de ces quatre dernières années fait apparaître un recul régulier du nombre de Fni-Ugict, de 80 464 en 2016 à 79 895 en 2018 et 78 386 en 2019. La baisse de 10 à 9 du nombre moyen de timbres Ugict payés, et celle du montant moyen du timbre, qui stagne à 17,50 euros, sont autant de paramètres pouvant expliquer ce recul des recettes. [...] Si c'est bien le nombre d'affiliés qui détermine la part de recettes de l'Ugict, celle-ci reste néanmoins bridée du fait que l'affiliation ne soit pas systématique, voire fasse l'objet d'une décision affirmée de non-affiliation. Ainsi, à partir des données Cogitiel sur la connaissance des syndiqués, il apparaît sur l'exercice 2019 que 131 434 syndiqués Cgt sont des Ictam : quelque 53 000 syndiqués ne seraient donc pas affiliés et cotisants à l'Ugict. » Les subventions, quant à elles, relèvent, d'une part, des financements liés à la représentation institutionnelle de l'Ugict au sein de l'Apec et de l'Agirc et, d'autre part, d'une subvention confédérale annuelle. La première est pour l'heure stabilisée, quant à la seconde, elle est passée de 276 736 euros en 2018 à 346 000 en 2020.

« L'état de notre trésorerie, dont l'excédent s'est progressivement consolidé, devrait permettre à la nouvelle direction issue de ce congrès de s'engager avec confiance mais aussi rigueur et vigilance face aux enjeux et défis à venir, malgré les investissements indispensables à la refonte d'*Options*, à la poursuite de la modernisation du système informatique et à la politique des ressources humaines. »

Agathe, Randja, André, Élodie, Manu et Mickaël sont membres du collectif Jeunes de l'Ugict. Ils témoignent de leur parcours vers l'adhésion à la Cgt. Pas toujours très simple...



PARCOURS

La Cgt ? coups de jeunes

« **N**e prenez pas mal ce qu'on va vous dire, c'est juste nos récits, » prévient Mickaël. Avec lui, Agathe, Randja, André, Élodie et Manu sont membres du collectif Jeunes, qui fonctionne depuis mai 2019. « Ça fait du bien quand on travaille dans un secteur où il n'y a pas de syndicalisation de retrouver des gens qui nous ressemblent, » poursuit Mickaël, informaticien, « un secteur dépolitisé où on est isolés ». Randja, elle, raconte le parcours du combattant pour communiquer, avec les moyens électroniques, entre syndiqués quand son entreprise fonctionne dans une trentaine de sites. Elle soupire : « Au bout de deux ans et demi, c'est la flemme ! Le combat contre le patronat, oui, mais dans les conflits internes, non. Le collectif Jeunes, ça me permet de ne pas m'en mêler. » Pour André, l'étonnement survient dès le premier échange avec la personne qui le parraine : proche de la retraite, il lui propose aussitôt de reprendre son mandat de délégué syndical. « Ça m'a mis mal à l'aise, on me proposait une responsabilité, mais je ne connaissais rien, j'avais tout à découvrir », expose-t-il. La rencontre avec le collectif Jeunes tient lieu de soupape. « Ça m'a permis de me rendre compte que, la Cgt, ce n'était pas seulement des personnes isolées qui se refilent des responsabilités, j'étais content, » assure-t-il. Après avoir été la cible de commentaires sexistes, Agathe s'est interrogée sur la pertinence de rester syndiquée. Elle est restée car la Cgt est féministe et elle y a rencontré d'autres féministes. Manu, qui se dit « plus diplômé que jeune », se refuse à inciter les cadres de son entreprise à adhérer depuis que sa direction l'a mis au ban, après une simple participation à un débrayage de son usine. « Le syndicat a tenté de me protéger, mais ce n'est pas possible, on n'a

pas les moyens juridiques », conclut-il après cinq années de procédure pour harcèlement. Élodie raconte comment, en période d'essai pour son premier emploi, chez Nokia, elle a refusé de participer à un blocus alors que la multinationale venait d'annoncer la suppression de 1 233 postes en France. Plus tard, elle sympathise tout de même avec le délégué Ugict et prend part à la première manifestation de sa vie, en décembre 2019, contre la réforme des retraites. Pendant le confinement, elle adhère. Le plan de licenciement de Nokia est un coup de massue, elle s'exprime devant la presse. « Pour me protéger, on me donne un mandat syndical en septembre 2020 et aussitôt je fais ma première formation, raconte-t-elle. J'étais jeune embauchée et on m'a tendu la main. » Cette main tendue a été son déclic.

Des témoignages très éloignés du politiquement correct

Ces propos suscitent le débat. Farid, délégué de la Fédération des sociétés d'études, ouvre le bal : « Je ne vois pas le rapport avec la jeunesse, ces témoignages concernent tous les nouveaux syndiqués, déclare-t-il au micro. La fracture numérique, on la travaille en formation ; pour le sexisme, on a un collectif Égalité femmes-hommes. Et la moyenne d'âge de l'Ugict, c'est 48 ans, quand celle de la population française, qui intègre les enfants, est de 41 ans. On est dans les clous ! » Farid reconnaît la pertinence de disposer de groupes de discussion, mais appelle à la vigilance par rapport à la gouvernance de l'Ugict. « C'est la première fois à la Cgt que j'entends des gens qui parlent d'eux, de leur vécu, réagit un délégué. Ça change la donne. Si les collectifs peuvent les rassurer, les rassérer, je ne vois pas en quoi c'est

grave. » Pour Emmanuelle, « le capitalisme surexploite les jeunes et aussi les femmes, il y a des spécificités. » Naturellement, la question de la présence syndicale auprès des étudiants est mise sur la table.

« Pour nous, le numérique est une question générationnelle, répond Agathe, animatrice du collectif. On n'a pas grandi dans le même monde ; ce n'est pas grave de le dire, on est capables de se former, l'Ugict a la ressource. » Le collectif Jeunes teste des méthodes de militantisme, avec des outils numériques, des formations d'une heure, mais aussi lors de « rencontres dans les bars en afterwork ». « Le collectif nous sert à orienter les jeunes diplômés vers et dans la Cgt, c'est pour ça qu'on accueille des non-syndiqués dans nos réunions, poursuit-elle. On échange sur nos vécus, on raconte comment on a pleuré quand on s'est fait humilier par le patron en comité social et économique. »

Le collectif Jeunes, imaginé lors du congrès de Perpignan, entend encourager la prise de responsabilités syndicales. Effectivement, trois ans plus tard, à Rennes, quatre d'entre eux sont élus à la commission exécutive (Agathe Le Berder, Randja Kanouni, André Le Chuiton et Élodie Decerle). « Ils entrent en nombre dans la commission exécutive, commente Sophie Binet, secrétaire générale, dans ses conclusions du congrès. Ce n'est pas un ou deux jeunes, c'est une masse critique qui pourra changer les choses. Ce sera à l'Ugict de s'adapter aux jeunes et à leurs demandes, pas l'inverse. C'est une capacité d'innovation. C'est la même chose avec le féminisme. On avance. Je me souviens de mon premier congrès à Vichy, en 2011 : le logo représentait un homme en bleu et une femme en rose. »

Stéphanie STOLL

CONCLUSIONS

Nous avons semé des graines de combativité

Dans ses conclusions, Sophie Binet, élue secrétaire générale de l'Ugict, revient sur les enseignements du congrès, tant sur la forme que sur le fond. Elle appelle à mener le débat à l'échelle nationale avec les salariés de l'encadrement.

Après avoir remercié toutes celles et tous ceux, militants, équipes et organisations de la Cgt, qui ont assuré le succès de ce 19^e congrès de l'Ugict, Sophie Binet développe l'idée qu'un congrès est d'abord « un temps démocratique ».

« Notre congrès a été particulièrement réussi et a permis d'offrir une démonstration grande nature de la mise en œuvre de notre culture des débats. Nous avons poussé ces débats sur le fond avec une véritable intelligence collective. Comme, par exemple, sur les tiers lieux ou encore sur le populisme. Ce qui a marqué nos échanges, c'est la volonté de rassembler le plus grand nombre, pas seulement d'être majoritaires. Je tiens à saluer tout le savoir-faire de Sylvie, de Fabienne, de Caro et de la commission Document d'orientation, qui a permis de gagner des votes très larges.

L'Ugict sort de ce congrès et de ses débats rassemblée et renforcée

C'est grâce à cette culture des débats que nous gagnons à chaque congrès des résultats de vote autour des 90 % [...]. L'Ugict sort donc de ce congrès rassemblée et renforcée, et les résultats des votes témoignent du soutien de ses organisations et de leur forte implication en son sein. De nombreux secrétaires généraux de Fd, d'Ud et, bien sûr, Philippe Martinez ont participé à nos travaux et sont intervenus pour dire leur soutien à l'Ugict et leurs attentes, démontrant s'il en était besoin que l'heure n'était plus aux débats sur l'opportunité du syndicalisme spécifique, mais que l'enjeu était la mise en œuvre de nos principes et résolutions. Plus que jamais, la Cgt a besoin de son Ugict ! »

Sophie Binet insiste sur deux sujets.

« Primo, l'international. L'intervention de Nayla comme celles de nos camarades internationaux nous ont permis de passer d'un engagement internationaliste certes fort mais parfois bien éloigné de

nos enjeux quotidiens et vécu comme incantatoire à un vrai travail international, concret, avec des objectifs et résultats syndicaux précis.

Secundo, notre journal *Options*. D'un point de vue statutaire, nous n'avons pas besoin de la validation du congrès, la réforme ayant été validée à l'unanimité moins deux abstentions par la Ce. Mais nous avons fait le choix de la faire valider par un vote du congrès pour garantir un soutien large. Le débat de jeudi démontre d'abord un très fort attachement à notre journal. Sa conclusion par une large validation de la proposition de réforme (65 %) montre ensuite une direction qui a la maturité de faire des choix courageux pour garantir l'avenir et la pérennité de son journal en anticipant, sans attendre d'être au pied du mur. Une parole nous a manqué jeudi : celle des journalistes, la parole de celles et ceux qui, au quotidien, font le journal. Elles et ils vous remercient de votre vote, qui valide le projet sur lequel elles et ils ont travaillé et qui assure un avenir à notre journal. »

Elle réaffirme que : « L'Ugict est et sera toujours centrée sur sa raison d'être spécifique. Nous avons confirmé lors de notre congrès :

- notre refus d'être instrumentalisés au service d'enjeux de pouvoir ;
- notre refus des clans et des stratégies de fracture de l'organisation.

Mais cela ne peut fonctionner de façon artificielle ou sur des logiques autoritaires. Cela se construit justement sur des débats de fond, sur une culture des débats qui va au fond des arguments. »

La secrétaire générale de l'Ugict revient sur les « nombreuses innovations sur la forme du congrès. « Les méthodes d'éducation populaire nous ont permis de faciliter les prises de parole et d'avoir un congrès qui fonctionne de façon plus horizontale. [...] Les débats inversés ont permis de prioriser la parole de la salle et

des délégués sur celle des experts [...]. Le point essentiel, c'est d'accepter une prise de risque, d'accepter de se faire confiance et de partir d'en bas au lieu d'exiger des camarades qu'elles ou ils rentrent dans un moule.

La participation et l'implication des jeunes, remarquées... et enviées

Nos 10 ateliers territoriaux ont été un temps fort plébiscité par les délégués. C'était une gageure matérielle, avec 30 camarades formés pour animer et présenter un état des lieux sur mesure pour chaque territoire. Nous avons fait le choix de tenir ces ateliers pour donner corps à notre priorité de développement de nos commissions départementales dans les 17 agglomérations qui rassemblent plus de 60 % des Ictam au plan national. Ils ont permis aux camarades de découvrir l'équipe de leur Cd et celle de leur Ud et d'avoir envie de s'y impliquer ; ils ont aussi permis de créer des vocations dans des endroits où nous n'avons pas de Cd, comme dans le Grand-Est par exemple. De nombreux Sg d'Ud, voire de comités régionaux, y ont participé, et les comptes rendus des ateliers seront utilisés par les Ud et Cd pour relancer le travail de construction territoriale de l'Ugict. Nos ateliers ont permis aux camarades d'un même territoire de se connaître. Ils ont été l'occasion de dégager des pistes de travail concrètes et de prendre rendez-vous pour leur mise en œuvre. Des réunions sont d'ores et déjà fixées sur certains territoires ! Notre congrès enclenche donc immédiatement une dynamique de construction et de mise en œuvre de nos orientations ! Ça change des pétitions de principe !

Enfin, notre congrès a été un temps de passage de témoin. La participation et l'implication des jeunes d'un bout à l'autre du congrès ont été remarquées... et jalouées par la Cfdt Cadres et la Cgc ! Notre table ronde de vendredi matin était notamment



LE BAROMÈTRE CADRES QUE NOUS AVONS PUBLIÉ MARDI DÉMONTRE LE CHEMIN QUE NOUS AVONS PARCOURU DANS LES TÊTES. NOS PROPOSITIONS SONT MAINTENANT MAJORITAIRES CHEZ LES CADRES, IL NOUS FAUT DÉSORMAIS CONVAINCRE SUR NOTRE CAPACITÉ À GAGNER.

un temps fort très important. Arrêtons de parler à la place des jeunes ou de prétendre qu'elles ou ils ne voudraient pas s'engager! Leur parole et leurs témoignages de vendredi doivent être entendus et pris en compte à tous les niveaux! Les jeunes ne sont pas une vitrine ou un gadget que l'on instrumentalise et que l'on jette au mandat suivant. Notre collectif Jeunes diplômés, qui rassemble désormais plus de 150 jeunes très qualifiés, a permis d'amener une nouvelle génération de jeunes en responsabilité dans leurs organisations, et désormais à la direction de l'Ugict. Notre Ce compte désormais huit jeunes de moins de 35 ans, et c'est très important car il y a maintenant une masse critique qui va permettre de changer le centre de gravité de la direction de l'Ugict. Jusqu'ici, nous demandions aux jeunes de s'adapter à nos modes de fonctionnement, comme cela se passe quand on fait juste rentrer un ou deux jeunes; ils sont dorénavant suffisamment nombreux pour nous obliger à adapter la Ce à leurs besoins et cela va créer une nouvelle dynamique pour toute l'Ugict.

La prise en compte des enjeux d'égalité femmes-hommes lors de notre congrès en est un révélateur et témoigne d'une maturation de l'organisation. Notre syndicalisme féministe, qui traite au même niveau les rapports sociaux de classe et de genre, devient maintenant une évidence pour toutes et tous.

Pour se convaincre du chemin parcouru, il suffit de se rappeler le logo de notre congrès de Vichy, en 2011, avec un homme en bleu et une femme en rose... Magnifique exemple de stéréotypes hétéronormés! À mille lieues de cela, nous avons confirmé ensemble la nécessité de faire de la grève féministe du 8 mars une priorité de toute l'organisation... et un levier de syndicalisation!

Notre congrès ouvre des perspectives, trace un chemin

Avec notre congrès, nous avons semé des graines. Pour développer notre organisation spécifique, nos commissions départementales; renforcer nos unions fédérales; créer des sections et des syndicats Ugict

sur les lieux de travail. Nous avons semé des graines de combativité et nous ressortons plus forts. Je pense notamment à toutes celles et ceux qui sont seuls dans leurs organisations générales ou seuls sur leurs lieux de travail face aux patrons. Après deux années dominées par la visio, notre congrès nous permet de retrouver la force du collectif et de mesurer notre puissance. Ensemble nous pouvons gagner, et la question des retraites sera centrale. Bien sûr parce que c'est une question déterminante pour les salariés, mais aussi parce que, et nous en avons eu l'exemple avec la lutte contre le Cpe, gagner une bataille aussi symbolique, c'est modifier le rapport de forces sur tous les autres sujets et redonner confiance dans l'action collective.

Le baromètre cadres que nous avons publié mardi démontre le chemin que nous avons parcouru dans les têtes. Nos propositions sont maintenant majoritaires chez les cadres, il nous faut désormais convaincre sur notre capacité à gagner. La motion d'actualité de notre congrès donne le ton, c'est un premier message à adresser aux Ictam pour leur faire état de nos débats, de nos décisions et de notre stratégie. C'est un premier moyen pour planter nos graines de coquelicot. Au moment où beaucoup s'emploient à fermer toute perspective, le congrès de l'ugict-Cgt trace un chemin, celui du développement de notre identité de classe dans une démarche d'ouverture, de culture du débat et du rassemblement, celui d'une détermination à faire face à tous les défis sociaux et écologiques. S. B. ◀

Bureau

Biechle Édith	Membre du bureau	Métallurgie
Bebin Olivier	Membre du bureau	Banques-Assurances
Binet Sophie	Secrétaire générale	Ferc
Blanchot Caroline	Secrétariat bureau	Cheminots
Carrere Christophe	Bureau	Cheminots
De Carlos Jésus	Bureau	Services publics
Dupuis Olivier	Secrétariat bureau	Mines-Énergie
Durand Sylvie	Bureau	Chimie
Fernand Patrick	Bureau	Agroalimentaire
Gonzales Virginie	Bureau	Mines-Énergie
Laporte Laurent	Bureau	Santé Action sociale
Lavignac Emmanuelle	Bureau	Sociétés d'études
Le Berder Agathe	Bureau	Ufse
Tatot Fabienne	Secrétariat bureau	Équipement-Environnement

Commission exécutive

Albran Rachida	Transports	Goalen Guillaume	Services publics
Alford Benjamin	Finances	Godineau Philippe	Mines-Énergie
Beiersdorff Fabien	Commerce	Gonzales Virginie	Mines-Énergie
Biechle Édith	Métallurgie	Guy Anne-Laure	Cheminots
Bebin Olivier	Banques-Assurances	Gwizdak Stéphanie	Métallurgie
Binet Sophie	Ferc	Huynh David	Organismes sociaux
Blanchot Caroline	Cheminots	Kanouni Randja	Sociétés d'études
Bocconi Tanguy	Snj Cgt	Labrune Sophie	Fapt
Bouder Jennifer	Santé Action sociale	Laporte Laurent	Santé Action sociale
Branco Lucie	Santé Action sociale	Lavignac Emmanuelle	Sociétés d'études
Brun Maryse	Organismes sociaux	Le Berder Agathe	Ufse
Callens Nicolas	Thc	Le Corre Alain	Fapt
Carrere Christophe	Cheminots	Le Chuiton André	Sociétés d'études
Cassou Céline	Transports	Leclerc François	Services publics
Cazin Claire	Transports	Leguillette Mathieu	Transports
Chauveau Sylvie	Fapt	Leininger Christine	Ferc
Cosset Maryline	Sociétés d'études	Lejeune Sylviane	Ferc
Cunin Mickaël	Professionnels de la vente	Lepla Isabelle	Fonction publique d'État
Dampenon Fabien	Ufse	Maillard Gaëlle	Services publics
De Carlos Jésus	Services publics	Melin Sébastien	Transports
Decerle Élodie	Métallurgie	Monsegu Karine	Transports
Delmas Léa	Services publics	NDiaye Ibrahima	Santé Action sociale
Deregnacourt Thomas	Santé Action sociale	Partesi Paul	Énergie
Dervieux Alain	Métallurgie	Polez Emmanuelle	Services publics
Dhennequin Pascal	Services publics	Portalier Jocelyn	Cheminots
Dupuis Olivier	Énergie	Porteous Vincent	Santé Action sociale
Durand Sylvie	Chimie	Protte Laurent	Verre et Céramique
Escherich Amandine	Organismes sociaux	Rouchy Fabienne	Finances
Fernand Patrick	Agroalimentaire	Tatot Fabienne	Équipement-Environnement
Fort Fabrice	Métallurgie	Soulier Philippe	Fapt
Glaise Nayla	Sociétés d'études	Vincendeau Brice	Cheminots

Commission financière de contrôle

Millochau Marie-Ange	Santé Action sociale
Comorera Franck	Fapt
Josserand Claude	Métallurgie
Pugliese Isabelle	Santé Action sociale
Fléchar Marie-Hélène	Organismes sociaux

Votes

Bilan d'activité

Exprimés	48 328	–
Pour	43 707	90,44 %
Contre	3 649	7,64 %

Rapport financier

Exprimés	47 547	–
Pour	47 547	100 %
Contre	0	0 %

Document d'orientation

Exprimés	48 177	–
Pour	44 186	91,71 %
Contre	3 991	8,29 %

SCIENCES

LA TÊTE DANS LES ÉTOILES
AUX PRISES AVEC SATAN

Dans ce qu'ils appellent un « docuroman », Jacques Jaeglé et Juliane Seller font vivre un monde où les institutions catholiques et protestantes font preuve d'une égale intolérance vis-à-vis d'un certain Kepler. Ce mathématicien né en 1571, est l'auteur des fameuses « lois de Kepler » qui président au mouvement des planètes et des satellites, qu'ils soient naturels comme la Lune, ou artificiels comme l'actuelle station spatiale internationale.

À l'époque, les sorcières risquaient de périr dans les flammes d'un bûcher. La mère de Johannes fut accusée d'en être une et ne fut innocentée qu'en tout dernier recours. Son fils dut user beaucoup de son temps, de son énergie, de son autorité et de ses relations pour la sortir de là. Et on ne sera pas surpris de constater que les accusations mensongères existaient déjà, bien qu'on ne les appelât pas « fake news ».

Nous sommes à l'orée de la guerre de Trente ans (1618-1648), et l'on croise maints personnages : des pasteurs, des juristes, le prévôt Einhorn (c'est lui le méchant), un barbier, un boucher, un maître d'école, un métallier en conflit avec un vitrier qui rechigne à le payer, et bien d'autres. L'affaire commence en 1615 et l'acquittement est prononcé six ans plus tard. Tous les personnages du livre ont réellement existé à l'exception d'un seul, le dénommé Curiosus.

En ingénieur qu'il a été (à Gaz de France), soucieux de précision et de clarté, Jacques Jaeglé n'a pas manqué d'insérer au début du livre une carte s'étendant du Rhin et de la région de Stuttgart où naquit Johannes jusqu'à Prague où siégeait Rodolphe. Géographie donc, mais aussi histoire avec un tableau couvrant la période « de Pythagore (- 405) à Kepler ». Y sont recensés 68 événements pouvant faire référence : la condamnation de Galilée, c'est 1633. Tout en nous livrant les péripéties

de l'affaire « Katharina Kepler contre le prévôt Luther Einhorn », on découvre ce qu'était le voyage de quelque 470 kilomètres de Linz en Autriche à Leonberg près de Stuttgart. Pour Johannes, le mieux eut été de remonter le Danube en bateau jusqu'à Ulm, ce qui lui aurait permis de travailler à son ouvrage, *L'Harmonie du monde*. Un drame familial le contraindra à modifier ses plans.

Les conversations de Johannes avec Curiosus nous ouvrent une fenêtre sur les voies surprenantes empruntées par ce mathématicien épris d'harmonie : ce sont les propriétés des sons musicaux qui le conduisent à l'explication des trajectoires observées ; à la quinte sont associés les nombres 3 et 2 ; serait-ce là le rapport simple (l'harmonie) entre la période de révolution de la planète autour du soleil et la dimension de l'orbite ? Essayons toujours. Eurêka ! Les mesures astronomiques vérifient que le cube de la longueur de l'axe est proportionnel au carré de la période. C'est la troisième loi de Kepler. C'est comme ça qu'on a calculé que les satellites géostationnaires (qui servent notamment pour les télécom, la télévision etc.) devaient être envoyés à environ 36 000 kilomètres du centre du globe terrestre.

Les deux autres lois avaient été vérifiées de la même façon : les orbites des planètes sont des ellipses dont le soleil est le foyer ; la surface balayée par un rayon allant du centre à la planète s'accroît à vitesse constante. Les physiciens disent que la vitesse « aréolaire » est constante. « Dans ce roman richement documenté, nous annonçons le pitch, les dialogues de Kepler avec son entourage lui donnent l'occasion d'exposer sa vision de l'univers. Nous découvrons alors le cheminement, surprenant, dans lequel la musique occupe une place inattendue, qui l'a conduit à la découverte des lois qui régissent le mouvement des planètes et qui sont encore enseignées de nos jours. Mais c'est aussi grâce aux remarquables observations de son prédécesseur comme mathématicien impérial, Tycho Brahe, qu'il a pu mener à bien ces travaux et prolonger ainsi la révolution copernicienne. »

Un « docuroman » richement documenté, en effet, y compris par une vingtaine d'illustrations qui complètent la peinture de cette société et agrémentent la lecture de cet authentique travail d'histoire.

Jean D'ALÈGRE

JACQUES JAEGLÉ ET JULIANE SELLER,
La Tête dans les étoiles aux prises avec Satan,
AMALTHÉE, 2020, 215 PAGES, 19,90 EUROS.



Photographie : Dorfan Prost - Création : .becoming

Faites un grand pas vers votre nouveau projet

Élargissez votre horizon professionnel : changez de secteur, de métier...
et visez les meilleures opportunités. Faites appel à l'un-e de nos
consultant-e-s près de chez vous. C'est gratuit.

Prenez rendez-vous sur apec.fr

apec.fr

 **apec**
DONNER DE L'ÉLAN
À VOTRE AVENIR

Bon à savoir

Sur l'action syndicale dans l'entreprise

Le délégué syndical peut être désigné sur un périmètre différent de celui du Cse d'établissement.

La désignation d'un Ds peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques (Code du travail, art. L. 2143-3, al 4). Ces dispositions, même si elles n'ouvrent qu'une faculté aux organisations syndicales représentatives (Osr), sont d'ordre public quant au périmètre de désignation des Ds.

Il s'ensuit que ni un accord collectif de droit commun, ni l'accord d'entreprise prévu par l'article L. 2313-2 du Code du travail concernant la mise en place du Cse et des Cse d'établissement ne peuvent priver un syndicat du droit de désigner un Ds au niveau d'un établissement (Code du travail, art. L. 2143-3).

Or, l'accord de mise en place du Cse dans une entreprise – l'Ugecam, le 25 octobre 2019 – se borne, dans son article 3.1.3, à prévoir que chaque Osr dans le périmètre du Cse peut désigner un représentant syndical au Cse (Rs, Cse), mais ne peut désigner de délégués syndicaux (Ds).

Le tribunal, lui, a constaté que le directeur de l'établissement avait la qualité de représentant de l'employeur et que l'employeur n'avait fait valoir aucun élément concret de contestation de l'existence d'une communauté de travail (Code du travail, art. L. 2143-3).

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. Ces dispositions, qui sont d'ordre public, ne peuvent pas être écartées par accord collectif (Soc. 29 sept. 2021, Ugecam Nord-Est c/ Syndicat Fo).

Le soutien des grévistes sans participation à la grève ne permet pas de bénéficier de la protection contre le licenciement.

M. I., responsable de services techniques dans une société, a été licencié pour faute

La jurisprudence apporte des précisions fort utiles concernant l'exercice des activités syndicales dans l'entreprise, notamment en matière de désignation d'un délégué syndical et au regard de la protection en cas de grève.

Michel CHAPUIS

grave et a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié fait grief à l'arrêt (Reims, 4 décembre 2019) de le débouter de sa demande de condamnation de la société pour licenciement abusif, et au paiement des indemnités subséquentes de préavis, de congés payés afférents, et de l'indemnité conventionnelle de licenciement, alors :

1) que lorsqu'un employeur licencie un salarié à la fois pour des faits commis à l'occasion d'une grève sans invoquer de faute lourde et pour des faits distincts, le caractère illicite du grief tiré des faits en lien avec la grève rend le licenciement abusif ; que les griefs distincts de ceux en lien avec la grève, dans la lettre de licenciement, n'ont pas à être examinés par le juge pour vérifier l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'après avoir constaté que l'employeur invoquait à l'encontre de M. I. plusieurs motifs disciplinaires, dont certains étaient en lien avec une grève, et qu'un accord de fin de conflit empêchait l'employeur de sanctionner les faits qui s'étaient déroulés à cette occasion, la cour d'appel a retenu que les autres griefs reprochés au salarié,

dont le manquement à son obligation contractuelle de confidentialité, caractérisaient une faute grave ;

2) qu'en jugeant le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, sans répondre aux conclusions du salarié qui soutenaient que l'accord collectif de fin de conflit reprenait la législation visant à protéger les grévistes et non grévistes pour tout fait de grève, que cette protection s'appliquait non seulement à la participation au mouvement mais également aux licenciements prononcés en raison d'un fait commis au cours de la grève, que le caractère illicite d'un licenciement tiré de la participation à une grève entraînait à lui seul le caractère abusif du licenciement peu important que d'autres motifs indépendants de la grève puissent justifier le licenciement, et qu'il suffisait que certains faits reprochés au salarié concernent la période de protection pour qu'il puisse bénéficier de ladite protection, éléments qui s'avéraient décisifs pour apprécier le bien-fondé du licenciement.

Pour la Cour de cassation, la cour d'appel qui a constaté que **le salarié n'avait pas participé au mouvement de grève** et qui n'a écarté les griefs visés dans la lettre de licenciement quant à la violation par le salarié de son obligation de confidentialité à propos des informations données aux salariés grévistes qu'en raison de la clause figurant dans l'accord de fin de conflit aux termes de laquelle « *les parties s'engagent, les unes et les autres, à n'exercer aucune pression ou représailles d'aucune sorte, tant envers les salariés grévistes et non-grévistes, qu'envers la direction, sur tous faits ou propos perpétrés pendant ce conflit, dans le respect de l'application de la loi* », en a déduit à bon droit qu'il lui appartenait d'examiner les autres griefs visés à la lettre de licenciement quant à la violation par le salarié de son obligation de confidentialité, répondant par cela même aux conclusions prétendument délaissées.

Pour la Cour de cassation, un cadre licencié notamment pour avoir transmis des informations confidentielles à des salariés grévistes ne peut se prévaloir de la protection liée à l'exercice du droit de grève pour contester son licenciement car il n'a pas participé à la grève (Soc. 29 sept. 2021, AstraZeneca Holding France). ◀

Bibliographie

M. Miné, *Droit du travail en pratique*, novembre 2021 (31^e édition), Eyrolles, collection Le grand livre, 852 p., 39,90 euros.

Fonction publique

Obligation de neutralité et

Respect l'obligation de neutralité

En application des dispositions de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983¹, le fonctionnaire est, dans l'exercice de ses fonctions, « tenu à l'obligation de neutralité ». Cette obligation de neutralité découle du principe général de neutralité applicable au service public².

L'obligation de neutralité impose des sujétions particulières au fonctionnaire dans son comportement, en même temps qu'elle lui garantit une égalité de traitement et le protège contre les discriminations.

La jurisprudence du Conseil d'État a ainsi consacré l'obligation de neutralité, applicable à tous les agents publics, en la qualifiant de « *devoir de stricte neutralité* »³. Aussi, ceux-ci ne peuvent-ils, par leur comportement, propos ou tenue vestimentaire, manifester leurs opinions ou préférences, en sorte que l'utilisateur ne puisse douter de la neutralité du service.

La neutralité de l'agent public s'oppose ainsi à ce qu'il manifeste pendant le service ses opinions, qu'elles soient philosophiques, politiques, syndicales ou encore religieuses. Par exemple, un professeur peut être suspendu en raison du contenu de son enseignement d'histoire s'il manque à l'obligation de neutralité imposée à tout fonctionnaire, particulièrement grave s'agissant d'un enseignant au collège⁴.

Le principe de laïcité applicable aux agents publics

En matière religieuse, le principe de neutralité se conjugue avec le principe de laïcité de l'État. Pour ce faire, l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, reprenant l'apport de l'avis contentieux rendu à propos des agents du service public de l'enseignement⁵, précise que « *le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses* ». Et l'article précise que « *le fonctionnaire*

Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) doit respecter la laïcité de l'État et le principe de neutralité des services publics, lequel lui fait interdiction de manifester ses opinions, notamment en matière religieuse, dans l'exercice de ses fonctions. Par ailleurs, tout agent est également protégé contre les mesures discriminatoires en raison de ses opinions.

Edoardo MARQUÈS

traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité ».

Ce principe s'applique même lorsque l'agent n'est pas en contact direct avec les usagers. En particulier, le fonctionnaire, tout comme l'agent contractuel de droit public ne doit pas porter de signes destinés à marquer son appartenance à une religion. Il ne peut, non plus, user de sa position au sein de l'administration pour accomplir des actes de prosélytisme⁶, ni même user des moyens du service pour les besoins d'une activité religieuse⁷.

En revanche, le principe de laïcité ne fait pas obstacle à ce qu'un agent du service public qui bénéficie de la liberté religieuse sollicite des autorisations de s'absenter pour lui permettre de fréquenter un lieu de culte, dans la mesure où ces absences ne portent pas atteinte au fonctionnement normal du service.

L'obligation de neutralité fait obstacle à ce que des agents publics soient traités différemment en raison de leurs opinions

Le principe de neutralité implique que le fonctionnaire ne soit pas discriminé en raison de ses opinions. En ce sens, l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, précitée, dispose qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, et l'article 7 de la même loi indique que la carrière des fonctionnaires élus ou candidats à un mandat électif ne peut, en aucune manière, être affectée par les votes ou les opinions émis par les intéressés au cours de leur campagne électorale ou de leur mandat.

Par ailleurs, l'article 18 de la même loi énonce qu'« *il ne peut être fait état dans le dossier d'un fonctionnaire, de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé* ».

principe de laïcité

C'est ainsi qu'il ne peut être tenu compte, dans la limite du devoir de réserve, des opinions des candidats à un emploi public⁸. Il ne peut non plus être tenu compte de leurs opinions personnelles, qui relèvent de la sphère privée, dans le déroulement de leur carrière⁹.

Les apports de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021, « confortant le respect des principes de la République » applicables à la fonction publique

Ce texte entend conforter le principe de laïcité, en particulier au sein des services publics. Pour ce faire, elle modifie diverses dispositions de la loi du 13 juillet 1983, précitée.

Formation obligatoire des agents publics au principe de laïcité

L'article 25 de cette loi (modifié par l'article 3 de la loi du 24 août 2021, précitée) prévoit que le fonctionnaire (et le contractuel de droit public, par application de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983) doit être « *formé au principe de laïcité* ».

Désignation d'un référent laïcité au sein des services publics

Ce même article 3 crée un article 28 ter au sein de la loi du 13 juillet 1983, lequel prévoit : « *Les administrations de l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics [...] désignent un référent laïcité. Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. Un décret en Conseil d'État détermine les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité.* »

En ce qui concerne la fonction publique hospitalière, l'article 4 de la loi du 24 août 2021, précitée, indique qu'un décret pré-

cisera les conditions dans lesquelles le référent laïcité des établissements hospitaliers échangera avec les agences régionales de santé (Ars) sur les manquements à l'exigence de neutralité des agents publics desdits établissements.

S'agissant plus précisément de la fonction publique territoriale, le même article 3 précité apporte des précisions sur le rôle des centres de gestion. Figure ainsi, parmi leurs missions gérées en commun à un niveau au moins régional, la désignation d'un référent laïcité (10 bis de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984)¹⁰. En effet, les centres de gestion doivent désormais assurer, pour leurs agents et pour les collectivités et établissements publics territoriaux affiliés, la désignation d'un référent laïcité, chargé des missions prévues à l'article 28 ter de la loi du 13 juillet 1983 (14 bis du II de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, précitée).

Mesures de protection fonctionnelle

L'article 11 de la loi du 24 août 2021, précitée, modifie l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, relatif à la protection fonctionnelle des agents publics. Ainsi, « *lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique du fonctionnaire, la collectivité publique [doit prendre], sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits. Ces mesures [doivent] être mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque.* »

Mesures répressives

Parmi les mesures répressives, l'article 9 de la loi du 24 août 2021, précitée, crée un article 433-3-1 au sein du code pénal, lequel indique : « *Est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende le fait d'user de menaces ou de violences ou de commettre tout autre*

acte d'intimidation à l'égard de toute personne participant à l'exécution d'une mission de service public, afin d'obtenir pour soi-même ou pour autrui une exemption totale ou partielle ou une application différenciée des règles qui régissent le fonctionnement dudit service. Lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de constituer l'infraction prévue au premier alinéa, le représentant de l'administration ou de la personne de droit public ou de droit privé à laquelle a été confiée la mission de service public dépose plainte. »

Au titre des peines complémentaire, le nouvel article 423-23-1 du Code pénal prévoit : « *L'interdiction du territoire français peut être prononcée [...], soit à titre définitif, soit pour une durée maximale de dix ans, à l'encontre de tout étranger coupable de l'infraction prévue à l'article 433-3-1* » du Code pénal. ◀

1. Art. 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par l'article 1^{er} de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

2. Conseil d'État, Ass., 2 novembre 1992, M. Mostépha Z. et autres, requête n° 130394.

3. Conseil d'État, 8 décembre 1948, Dlle Pasteau et CE, 3 mai 1950, Dlle Jamet.

4. 2. Conseil d'État, 22 novembre 2004, ministre de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche, requête n° 244515.

5. 2. Conseil d'État, Avis, 3 mai 2000, Mlle Marteaux, requête n° 217017.

6. 2. Conseil d'État, 19 février 2009, M. X., requête n° 311633 : s'agissant d'un guichetier de la Poste qui distribuait des tracts.

7. Conseil d'État, 15 octobre 2003, M. X., requête n° 244428 : s'agissant de l'utilisation de la messagerie électronique du service sur le site Internet d'une organisation religieuse.

8. 2. Conseil d'État, Ass., 28 mai 1956, Sieur Barel et autres, requête n° 28238.

9. 2. Conseil d'État, 8 décembre 1948, Dlle Pasteau et Conseil d'État, 3 mai 1950, Dlle Jamet : en matière religieuse ; Conseil d'État, Sect., 1^{er} octobre 1954, Sieur Guille, requête n° 14191 : en matière politique.

10. Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

**Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale**

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

Séparation de conjoints

Le supplément familial de traitement

Le cas d'une garde exclusive

Lorsque les parents d'enfant(s) ouvrant droit au bénéfice du Sft sont séparés et que l'un des parents s'est vu reconnaître la garde exclusive du ou des enfant(s), il est le seul attributaire possible du Sft. Toutefois, le parent qui ouvre droit au bénéfice du Sft peut être celui qui n'assume pas la garde de l'enfant.

Il reste alors allocataire du Sft sans en être attributaire : les conditions d'éligibilité et de calcul du montant dépendent de sa situation personnelle et professionnelle, mais il ne perçoit pas le Sft.

Le montant du Sft est calculé au regard de la situation personnelle de l'allocataire, c'est-à-dire au regard du nombre d'enfants dont il est le parent ou dont il a la charge.

Le Sft ainsi calculé est ensuite réparti entre les parents au regard des enfants dont ils assument respectivement la charge effective et permanente. L'ex-conjoint qui assume la charge d'une partie des enfants du parent allocataire peut percevoir le Sft au prorata du nombre d'enfants à sa charge, sur la base du Sft calculé « du chef de » l'allocataire pour l'ensemble des enfants de ce dernier, le cas échéant, issus d'unions différentes.

L'élément proportionnel du Sft est calculé en pourcentage du traitement afférent à l'indice majoré détenu par le parent allocataire.

Les couples d'agents publics

Lorsque les deux parents séparés sont agents publics et peuvent ouvrir droit au Sft, chaque parent doit percevoir le Sft au titre du ou des enfants dont ils assument respectivement la charge effective et permanente.

Dans ce cas, le Sft peut être calculé du chef de chaque parent au titre duquel le droit est ouvert. Ainsi, un parent attributaire peut demander, si cela lui est plus favorable, que le Sft qui lui est dû soit calculé du chef de son ex-conjoint – par exemple lorsque l'ex-conjoint a des enfants issus d'une autre union et/ou lorsque son indice de rémunération est plus important.

Les couples ne comprenant qu'un agent public

Lorsqu'un seul des deux parents est agent

Pour les modalités de versement du supplément familial de traitement, deux cas sont à distinguer : la garde exclusive et la garde alternée des enfants à charge.

Edoardo MARQUÈS

public, le Sft est toujours calculé du chef du parent agent public, au regard de son traitement brut indiciaire et de son nombre total d'enfants.

Si l'agent public assume la garde exclusive des enfants issus de cette union, il doit percevoir la totalité du Sft. Si le parent qui assume la garde exclusive des enfants issus de cette union n'est pas agent public, il peut alors solliciter le Sft du chef de son ex-conjoint agent public.

Dans l'hypothèse où les deux parents assument chacun la garde exclusive d'une partie des enfants issus de leur union, le Sft est calculé du chef du parent agent public puis réparti entre les deux parents au prorata du nombre d'enfants respectivement à leur charge. Cependant, le parent qui n'est pas agent public perçoit un Sft uniquement au titre des enfants issus de son union avec l'agent public.

Les modalités de versement du supplément familial de traitement en cas de garde alternée

Les règles créées par la loi du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique

Jusqu'à la parution de la loi du 6 août 2019, aucune disposition ne précisait expressément les règles de versement du Sft en cas de résidence alternée. Le Conseil d'État avait cependant estimé que chacun des deux parents assurant la garde alternée d'un enfant était considéré en avoir la charge effective et permanente.

Désormais, l'article 20 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonction-

naires, modifié par la loi du 6 août 2019 précitée, envisage cette situation. Ainsi, en cas de mise en œuvre de manière effective d'une résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, selon la définition prévue à l'article 373-2-9 du Code civil, la charge de l'enfant pour le calcul du Sft peut être partagée par moitié entre les deux parents.

Cette possibilité est ouverte soit sur demande conjointe des parents, soit lorsque les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique.

En cas de demande conjointe de partage par les parents, ces derniers ne peuvent remettre en cause ce choix qu'au terme du délai d'un an, sauf en cas de changement du mode de résidence de l'enfant.

À noter qu'antérieurement à l'application de la loi du 6 août 2019, précitée, le Conseil d'État a jugé que le Sft pouvait revenir à une autre personne que les deux parents séparés, si celle-ci assume la charge de l'enfant à leur place.

Mode de calcul

Pour calculer le Sft dû à chaque parent, quatre étapes sont nécessaires :

1. déterminer le Sft dû pour l'ensemble des enfants dont chaque attributaire est le parent ou dont il a la charge effective et permanente ;
2. calculer le « nombre moyen » d'enfants pour chaque parent résultant de la somme du ou des enfants en résidence alternée comptant pour 0,5 chacun et, le cas échéant, du ou des enfants en garde permanente comptant pour 1 chacun ;
3. déterminer un coefficient pour chaque parent résultant du rapport entre son nombre moyen d'enfants et le nombre total d'enfants dont il est le parent (ou dont il a la charge effective et permanente) ou dont son ex-conjoint est le parent, ou dont il a la charge effective et permanente (lorsque le Sft est versé du chef de l'ex-conjoint) ;
4. calculer le Sft pour chaque bénéficiaire résultant de l'application du coefficient déterminé au Sft dû pour l'ensemble des enfants dont il est le parent, ou dont il a la charge effective et permanente ou dont son ex-conjoint est le parent, ou dont il a la charge effective et permanente (lorsque le Sft est versé du chef de l'ex-conjoint). ◀

Accords collectifs

Des précisions importantes sur les rémunérations

1^{re} affaire. Les salaires minima conventionnels (Smc) ou salaires minima hiérarchiques (Smh) peuvent inclure des accessoires de salaires.

Dans le prolongement des lois Fillon-Larcher de 2004, de la loi Bertrand de 2008 et de la loi Valls-El Khomri de 2016, «l'ordonnance Macron» n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 modifie l'articulation entre accords d'entreprise et accords de branche. La loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Cependant, pour quelques sujets (Code du travail, articles L 2253-1 et L 2253-3), le principe de faveur continue de s'appliquer, et la convention de branche l'emporte sur l'accord d'entreprise (quelle que soit sa date de conclusion).

Toutefois l'accord d'entreprise peut s'appliquer à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes (Code du travail, L 2253-1).

La primauté de l'accord d'entreprise et l'affaiblissement de l'accord de branche risquent de générer une concurrence entre entreprises au détriment des garanties des salariés. Pour prévenir ce risque de *dumping social*, dans certaines branches, les acteurs sociaux souhaitent sécuriser des accessoires de salaires (des primes, etc.).

Des accords de branche assurent le maintien de leur primauté sur les accords d'entreprise. Il en est ainsi dans la branche du transport routier de marchandises (accord dans le transport routier de marchandises du 4 octobre 2017, Code des transports art. L. 1321-2, D. 3312-2-1 et D. 3312-47-1 ; l'accord de branche détermine le taux de majoration des heures supplémentaires, etc.).

D'autres accords de branche considèrent des accessoires de salaire (primes, majorations d'heures supplémentaires, etc.) comme partie intégrante du salaire mini-

La jurisprudence administrative et civile donne des précisions importantes en matière d'accords collectifs de branches et d'entreprises portant sur les rémunérations. Un arrêt du juge administratif qui annule un arrêté ministériel permet notamment aux accords de branche d'éviter le *dumping social* en empêchant les accords d'entreprise moins favorables en matière de rémunération.

Michel CHAPUIS

mum conventionnel au-delà du seul salaire de base.

Ainsi, la branche du commerce alimentaire a, par avenant du 31 mai 2018 à l'accord de branche, fixé des Smc mensuels et annuels brut garantis, en prévoyant que ces Smc comprennent un salaire de base et également une prime annuelle.

Le ministre du Travail a étendu l'avenant (arrêté d'extension du 5 juin 2019) à l'ensemble des entreprises de la branche. Mais il a exclu la disposition précitée concernant l'accessoire de salaire au motif que les Smc doivent uniquement se rapporter à un salaire de base : il a considéré que la loi permet maintenant aux entreprises de réviser voire de supprimer les accessoires de salaires (à la seule exception des primes pour travaux dangereux ou insalubres). Selon le ministre, seule la disposition de l'avenant (à l'accord de branche) sur le salaire de base doit s'imposer aux accords d'entreprise.

Les organisations signataires (syndicales de salariés et patronales) ont saisi le juge administratif pour faire annuler, pour excès de pouvoir, cette exclusion de l'arrêté d'extension ministériel, qui apporte une limitation du champ de l'extension.

La question est importante : l'accord d'entreprise peut-il déroger à la convention de branche dans un sens défavorable aux salariés, en réduisant ou en supprimant des accessoires de salaire qui entrent expressément dans l'assiette des salaires minima conventionnels définis par les acteurs sociaux au niveau de la branche ? Dit autrement, l'accord de branche peut-il imposer aux accords d'entreprise le respect de salaires minima conventionnels qui intègrent des accessoires de salaire et vont au-delà du seul salaire de base ?

Le Conseil d'État reconnaît aux branches professionnelles le pouvoir, quand elles

Bibliographie

M. Miné, *Droit du travail en pratique*, novembre 2021 (31^e édition), Eyrolles, collection Le grand livre, 852 p., 39,90 euros.

fixent le montant des salaires minima conventionnels (Smc), d'en définir la structure en incluant certains accessoires de salaire (primes, etc.).

Les entreprises peuvent réduire ou supprimer les compléments de salaire conventionnels sous réserve de verser aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant des Smh définis par la branche (Conseil d'État, assemblée, décision du 7 octobre 2021, fédération des syndicats Cftc-Commerce, Services et Force de vente et autres - Cfdt, Fo, Cfe-Cgc, Cgt et Fédération des entreprises du commerce et de la distribution).

Cette décision précise les pouvoirs des branches professionnelles en matière de salaires minimaux conventionnels. Les accords de branche peuvent fixer le montant des Smc et ils peuvent aussi en définir la structure (qui peut inclure certains accessoires de salaire, comme des primes).

Depuis l'ordonnance de 2017, ces accessoires de salaire peuvent être modifiés ou supprimés par accord d'entreprise ; cependant, les salariés doivent obligatoirement bénéficier d'une rémunération effective au moins égale au montant des Smc défini dans l'accord de branche.

Par conséquent, quand une convention de branche prévoit expressément que certains accessoires de salaire s'ajoutent au salaire minimum, les accords d'entreprises doivent appliquer cette disposition (ils ne peuvent y déroger, mais peuvent prévoir des dispositions plus favorables). Un accord d'entreprise peut librement fixer les primes des salariés, à condition que ces derniers perçoivent une rémunération effective au moins égale au montant des Smc.

2^e affaire. La modification de la structure de la rémunération par accord collectif.

M. T. a été engagé par plusieurs contrats à durée déterminée d'usage (Cddu) à compter de février 1982 par la société France 3, puis à compter de mars 1987 par la société France 2, en qualité d'assistant-réalisateur. La relation de travail s'est poursuivie par contrat à durée indéterminée du 1^{er} mai 2003, en qualité de responsable de la mise à l'antenne des bandes-annonces.

Contestant l'avenant qui lui a été remis

à la suite de l'accord collectif France Télévisions du 28 mai 2013, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes aux fins notamment de constater que son employeur avait modifié sans son accord la structure de sa rémunération et en paiement de rappels de salaire et de prime d'ancienneté.

L'employeur fait grief à l'arrêt (cour d'appel, Paris, 26 février 2019) de dire que la structure de la rémunération du salarié a été modifiée unilatéralement à compter du 1^{er} janvier 2013 et en conséquence de le condamner à lui payer diverses sommes à titre de rappels de salaire, de compte épargne-temps monétisé, de prime d'ancienneté, outre les congés payés afférents, entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 octobre 2018, ainsi qu'à créditer deux jours de congé supplémentaires à son plan épargne-temps, alors que « lorsque la structure de la rémunération n'est pas fixée par le contrat de travail, elle peut être modifiée sans l'accord du salarié ; qu'en l'espèce seul le montant annuel brut de la rémunération de M. [T.] était prévu par son contrat de travail et ses avenants ; qu'en retenant que la structure de sa rémunération brute mensuelle constituait un élément de son contrat de travail qui ne pouvait être modifié par accord collectif sans son accord, la cour d'appel a violé l'article 1103 du Code civil. »

Pour la Cour de cassation, ayant constaté, d'une part, qu'il résultait du contrat de travail et de ses avenants ainsi que des bulletins de salaires produits avant application de l'accord collectif France Télévisions du 28 mai 2013 que la rémunération brute mensuelle du salarié était fixée de façon forfaitaire, hors toutes primes ou indemnités et, d'autre part, qu'à compter de la transposition rétroactive au 1^{er} janvier 2013 de cet accord, cette rémunération avait été scindée en un salaire de base dont le taux était diminué pour y intégrer une prime d'ancienneté, la cour d'appel (Paris, 26 février 2019) en a exactement déduit que le mode de rémunération contractuelle de l'intéressé avait été modifié dans sa structure sans son accord. La Cour de cassation réaffirme un principe à propos de la structure de la rémunération :

Sauf disposition légale contraire (accord de performance collective), un accord collectif ne peut permettre à l'employeur

de modifier unilatéralement le contrat de travail sans recueillir au préalable l'accord exprès du salarié (Cour de cassation, chambre sociale, 15 septembre 2021, Sté France Télévisions c/ L.).

Concernant le calcul de l'ancienneté du salarié, pour la Cour de cassation : selon l'accord d'entreprise France Télévisions du 28 mai 2013, les salariés sous Cdi conservent, à la date d'entrée en vigueur de cet accord, le bénéfice de l'ancienneté qui leur a été reconnue à France Télévisions Sa et dans les sociétés absorbées par France Télévisions Sa en vertu de la loi n° 2009-258 du 5 mars 2009 relative à la communication audiovisuelle et au nouveau service public (France 2, France 3, France 4, France 5, Ftvi et Rfo). Dans le cadre de la politique mobilité du groupe, les collaborations effectuées au sein d'une filiale du groupe France télévisions sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté au prorata des périodes d'emploi.

Les périodes de collaboration sous Cdd, de toute nature, effectuées pour l'entreprise, sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté à partir de la date de première collaboration et proportionnellement aux périodes d'emploi et à la durée du travail de l'intéressé.

Fait une exacte application de ces dispositions, la cour d'appel qui, ayant constaté qu'un salarié avait été engagé par plusieurs Cdd par la société France 3, entre 1982 et 1990, puis par la société France 2 par Cdd entre 1987 et le mois d'avril 2003 avant de conclure avec cette dernière un Cdi à compter du 1^{er} mai 2003, a exactement retenu qu'en application des dispositions de l'accord collectif rédigées en termes généraux, le salarié était bien fondé à revendiquer le bénéfice d'une ancienneté intégrant ses périodes d'activité au sein de la société France 3 à proportion de ses périodes d'emploi. ◀

CHAMPIGNY-SUR-MARNE/PHOTOGRAPHIE

LA MÉMOIRE EN NOIR ET BLANC DE MICHAEL KENNA



Michael Kenna,
*Double clôture
et mirador*,
Lublin-Majdanek,
Pologne, 1993.

MINISTÈRE DE LA CULTURE-MAP-DIST.RMN-GP

Le Musée de la Résistance nationale (Mrn), à Champigny-sur-Marne, accueille, sous le titre « La lumière de l'ombre », une exposition temporaire d'œuvres du photographe anglo-américain Michael Kenna. Né en 1953 à Widnes, dans le comté anglais du Cheshire, il découvre dans un bac de développement – au cours de sa première année d'études au London College of Printing – une photographie du camp d'Auschwitz-Birkenau prise par un autre étudiant, représentant une montagne de blaireaux de rasage. Il entreprend, durant plus de quinze ans, de nombreux voyages à ses frais, afin de photographier ce qui reste des camps nazis – lesquels, à l'époque, sont à l'abandon dans toute l'Europe. En 2001, il fait don à la France, par l'intermédiaire de l'association Patrimoine photographique, de 301 photographies prises dans les prisons, camps de concentration et centres de mise à mort nazis. En faisant émerger en noir et blanc, sur tirage argentique, la lumière de l'ombre, il aborde autrement l'histoire de l'univers concentrationnaire et du génocide des Juifs d'Europe. Il rappelle ainsi que les camps nazis sont à présent des vestiges, qui ne rendent que partiellement compte de ce qu'ils ont été.

Son projet a donc pour but la transmission universelle de ces documents à des fins de mémoire. Par ailleurs, il décide que cette œuvre ne doit faire l'objet d'aucune commercialisation. C'est entre 2011 et 2021 que, poursuivant sa démarche, il a fait don au Mrn de l'intégralité des matrices résultant de ce travail mémoriel, soit 6 385 négatifs, 6 472 contacts, 1 644 tirages de travail et 261 tirages d'exposition.

STÉPHANE HARCOURT

• JUSQU'AU 15 AVRIL, MUSÉE DE LA RÉSISTANCE NATIONALE, 40 QUAI VICTOR-HUGO, À CHAMPIGNY-SUR-MARNE (94). WWW.MUSEE-RESISTANCE.COM

EN TOURNÉE/THÉÂTRE QUAND CENDRARS ÉTAIT SUR SON LIT D'HÔPITAL

Jean-Yves Ruf est comédien, metteur en scène et pédagogue. Il anime la Cie Chat Borgne Théâtre. Il signe, avec Jean-Christophe Cochard, la mise en scène de *J'ai saigné*, d'après une nouvelle extraite du recueil intitulé *La Vie dangereuse*, que l'écrivain Blaise Cendrars (1887-1961) publia en 1938. Citoyen suisse engagé dans la Légion étrangère lors de la guerre de 14-18, Cendrars, sur le front de Champagne, fut amputé d'une partie du bras droit. *J'ai saigné*, qu'interprète Jean-Yves Ruf seul en scène, relate la période de souffrance, de rééducation, de résilience, de solidarité et enfin de renaissance de l'auteur de *L'Homme à la main coupée*, qui sut dépasser ses limites.

• APRÈS VIRE (14) LES 9, 12, 16 ET 18 NOVEMBRE, LE SPECTACLE SERA, DU 29 NOVEMBRE AU 11 DÉCEMBRE, AUX PLATEAUX SAUVAGES (5 RUE DES PLÂTRIÈRES, PARIS 20°), PUIS, LES 1^{er} ET 2 MARS, À LA MAISON DES ARTS DU LÉMAN, À THONON-LES-BAINS (74).

SORTIES FILMS

La Fracture

CATHERINE CORSINI (FRANCE)
Un film qui touche au cœur de la crise sociale, au temps des gilets jaunes, des charges de la police et de l'hôpital en surmenage permanent, avec, malgré tout, un coin réservé à l'amour... Catherine Corsini parvient à aborder des sujets graves avec une sorte de sourire qui signifie que tout n'est pas perdu, dès lors que se fait jour l'esprit de solidarité. On songe au cinéma du Britannique Ken Loach. C'est joué à la hauteur voulue par Valeria Bruni Tedeschi, Marina Foïs, Pio Marmai et la « vraie » soignante Aissatou Diallo Sagna, criante de vérité.

Les Olympiades

JACQUES AUDIARD (FRANCE)
Il s'agit, dans ce quartier de Paris relativement neuf, des désarrois d'une jeunesse reconnaissable, qui se cherche à tâtons, connectée à l'ère des réseaux, de Tinder, du porno et du harcèlement en ligne. C'est tiré de trois nouvelles en images de l'auteur américain de *Bd Adrian Tomine*. Les interprètes sont de jeunes acteurs au naturel représentatif de leur époque. Un constat, qui se défend de toute morale.

ARLES/EXPOSITION UGO SCHIAVI S'EST INSPIRÉ DES EAUX DU RHÔNE

Le Musée Réattu propose une exposition du plasticien Ugo Schiavi (né en 1987, diplômé de l'École nationale supérieure de Nice). Intitulée « Gargareôn » – racine grecque du mot gorge, qui renvoie aux gargouilles dont l'artiste a utilisé les formes dans des sculptures –, l'exposition donne à éprouver ce que la présence du Rhône, qui coule au pied du musée, lui a inspiré, tant grâce aux légendes que charrie le fleuve qu'aux trésors archéologiques qu'il recèle et aux limons et épaves qu'il draine jusqu'à la mer. Ses gargouilles inédites, métissées avec des moulages de sculptures et de matières diverses réactivent la symbolique ancestrale de ces objets d'épouvante qui peuvent aussi cracher de l'eau. Il a photographié des moulages de statues du XIX^e siècle, tirées des réserves du musée, leur redonnant ainsi un éphémère droit de cité. En complicité avec l'artiste Jonathan Pêpe, Ugo Schiavi a tourné un court-métrage en images de synthèse, *Main-Stream-Memory*, qui récapitule toutes les phases de l'exposition.

Antoine SARRAZIN

• JUSQU'AU 15 MAI, MUSÉE RÉATTU, 10, RUE DU GRAND-PRIEURÉ, ARLES (13).
WWW.MUSEEREATTU.ARLES.FR



UGO SCHIAVI 2021

Ugo Schiavi et Jonathan Pêpe, *Main-Stream-Memory*, 2021.



DR

Matt Coco, *Fresque murale* (2021).

AUBAGNE/INSTALLATIONS MATT COCO ET LE MONSTRE

Matt Coco est une artiste qui vit et travaille à Lyon. Elle mêle différentes techniques pour produire objets, dessins, pièces sonores et constructions, en vue d'installations adaptées au lieu qui les accueille. Ses matières de prédilection (papier, carton, plume, bois, argile, céramique...) donnent une sensation de légèreté, voire d'inachevé. Ses dernières œuvres sont, ces temps-ci, visibles sous le titre « La respiration d'un monstre tapi au fond des profondeurs ».

• JUSQU'AU 30 AVRIL, AU CENTRE D'ART CONTEMPORAIN LES PÉNITENTS NOIRS, CHEMIN DE SAINT-MICHEL, À AUBAGNE (13). WWW.AUBAGNE.FR/PENITENTSNOIRS

LILLE/THÉÂTRE TRÈS SUBLIMES BOBARDS

En 1867, le grand auteur norvégien Henrik Ibsen (1828-1906) publiait *Peer Gynt*, un drame lyrique inspiré par les traditions populaires de son pays. Il a, depuis, fait le tour des scènes du monde. Peer est un garçon hâbleur, affabulateur, un adorable vaurien qui cultive les bobards à la chaîne. Il sera tour à tour le fiancé de la fille du roi des trolls, marchand d'esclaves, empereur des fous, prophète, naufragé... Le metteur en scène David Bobée, qui dirige le Théâtre du Nord, s'attaque à son tour à ce chef-d'œuvre.

• DU 17 AU 22 DÉCEMBRE ET DU 4 AU 6 JANVIER AU THÉÂTRE DU NORD, 4, PLACE DU GÉNÉRAL-DE-GAULLE, À LILLE (59). WWW.THEATREDUNORD.FR

GRENOBLE/CONCERT DES CORDES ET UNE VOIX

Le Quatuor Béla, composé de cordes, s'associe à la soprano Julia Wischniewski pour un concert intitulé *Illuminations*, inspiré par un adolescent rebelle au génie précoce, le poète Arthur Rimbaud. Au programme : de Benjamin Britten, le *Quatuor n° 1 en ré majeur op.25*, sur des poèmes d'Arthur Rimbaud ; *Illuminations op.18* (1939), création mondiale de la version pour quatuor et voix et, de Wolfgang Amadeus Mozart, *Ah se in ciel, benigne stelle K538* et le *Quatuor n° 3 « milanais » en sol majeur K156*.

• LE 16 DÉCEMBRE À 20 HEURES, DANS L'AUDITORIUM DE LA MAISON DE LA CULTURE DE GRENOBLE, 4, RUE PAUL-CLAUDEL, À GRENOBLE (38). WWW.MC2GRENOBLE.FR

PARIS/EXPOSITION

BOTTICELLI AU PRINTEMPS DE LA RENAISSANCE

AU MUSÉE JACQUEMART-ANDRÉ, TABLEAUX, DESSINS ET OBJETS DIVERS ILLUSTRONT LA CARRIÈRE HEURTÉE D'UN GÉNIE PRIS DANS LA TENAILLE DE L'HISTOIRE, ENTRE PLATON, LES MÉDICIS, LES PAPES ET SAVONAROLE.

L'amour de l'art incite à la patience. La preuve en est fournie par la longue queue de visiteurs masqués, débordant sur le trottoir devant le 158, boulevard Haussmann, à l'entrée du musée Jacquemart-André, où a lieu l'exposition «Botticelli artiste et designer». Après avoir montré patte blanche vaccinale, on peut enfin accéder au cœur de l'imposant édifice où il devient loisible, en se serrant un peu, au milieu de pratiquants du selfie, de contempler des œuvres de celui dont Giorgio Vasari (1511-1574), parfait exégète en son temps, a pu écrire, dans son ouvrage *Les Vies des meilleurs peintres, sculpteurs et architectes* : «*Botticelli a montré la concentration, la subtilité aiguë qui est celle des intellectuels constamment absorbés par la réflexion sur les idées les plus hautes et les plus ardues.*»

Né à Florence, huitième et dernier enfant d'un artisan tanneur, Alessandro di Mariano Filipepi, qui sera connu sous le nom de Sandro Botticelli (1445-1510), entre en apprentissage chez un orfèvre à l'âge de 13 ans. On estime que c'est là qu'il acquiert la maîtrise du trait, qui caractérise le dessinateur hors pair qu'on reconnaîtra en

lui. Vers 1459-1460, il intègre l'atelier de Fra Filippo Lippi (1406-1469). Ce dernier opère exclusivement dans le registre de la peinture religieuse. On lui doit notamment les fresques de la cathédrale de Prato, achevées en 1465, encore visibles de nos jours.

Vers 1459-1460, Botticelli crée son atelier de maître indépendant au rez-de-chaussée de la demeure paternelle. Il y demeurera sa vie durant, dans la compagnie nombreuse de ses frères et de leurs familles. À la mort de Filippo Lippi, en 1469, son jeune fils, Filippino, rejoint l'atelier de Botticelli, lequel, en

1477, reçoit commande, par Lorenzo di Pierfrancesco, pupille et petit-cousin de Laurent de Médicis, dit le Magnifique, d'un tableau désormais célèbre entre tous, *Le Printemps*. Les Médicis, cette famille de despotes et de mécènes éclairés, feront la fortune du peintre.

La Naissance de Vénus», cet immortel chef-d'œuvre

En juillet 1481, Botticelli est à Rome, avec un groupe de peintres incluant Le Pérugin (1448-1523), Domenico Ghirlandaio (1448-1494) et Cosimo Rosselli (1439-1507). Il s'agit d'exécuter les fresques de la chapelle Sixtine illustrant les vies de Moïse et du Christ, ainsi que plusieurs figures de papes. De 1482 à 1485, Botticelli peint *La Naissance de Vénus*, cet immortel chef-d'œuvre.

Une brutale secousse de l'Histoire fait que, les Médicis ayant été chassés de Florence à la faveur de l'invasion de la ville par le roi de France Charles VIII, le moine fanatique Savonarole y fonde une «république» à teneur religieuse intégriste. «*Votre vie est une vie de porcs*», assène-t-il aux Florentins et «*faites une véritable pénitence, autrement je*

La Vierge du Magnificat
(années 1490),
114,5 cm de diamètre.



● JUSQU'AU 24 JANVIER, MUSÉE JACQUEMART-ANDRÉ, 158, BOULEVARD HAUSSMANN, PARIS 8^e.
WWW.MUSEE-JACQUEMART-ANDRE.COM



FONDAZIONE GIORGIO CINI

**Le Jugement de Pâris (vers 1482-1485),
tempera sur bois, 81 x 197 cm.**



**Venus Pudica (vers 1485-1490),
huile sur toile, 158,1 x 68,5 cm.**

vous annonce que Dieu vous punira dans votre âme, dans votre corps et dans votre vie». Des jeunes gens fanatisés vont de porte en porte collecter tous objets profanes : cosmétiques, miroirs, robes de luxe, écrits jugés licencieux, dont ceux de Boccace et Pétrarque, jeux, nus peints sur les couvercles des coffres (*cassoni*), etc. Le 7 février 1497 est organisé un grand autofé, baptisé « bûcher des vanités » sur la piazza della Signoria, au cours duquel sont brûlés livres et tableaux jugés impies, dont certains de Botticelli, qu'il aurait apportés lui-même.

On ne sait s'il a été un sectateur résolu du

« La femme de Botticelli... avec son ventre un peu fort sous les draperies minces, avec son allure haute, souple et volante, où tout le corps se livre ! »

moine théocrate, comme le furent l'un de ses frères et quelques-uns de ses proches. En tout cas, il regrettera publiquement d'avoir « *sacrifié au goût du paganisme* » et sa peinture, désormais tout uniment religieuse, témoignera, dans son ultime manière, d'une austérité doloriste en rupture avec son sensualisme initial à la gloire de la beauté, qu'Émile Zola a justement louée en ces termes : « *La femme de Botticelli... avec son ventre un peu fort sous les draperies minces, avec son allure haute, souple et volante, où tout le corps se livre !* »

Le pape Alexandre VI et des chefs d'État italiens viendront à bout de la mainmise exercée par le religieux frénétique, au demeurant abandonné par les Florentins, las d'une ascèse excessive. Savonarole, excommunié après un procès à charge sans appel, sera torturé puis brûlé, le 28 mai 1498, sur la piazza della Signoria, naguère théâtre de ses exploits incendiaires.

Le peintre Filippino Lippi, ami fidèle, fervent disciple imprégné de la manière du maître – on lui doit maints retables et tableaux d'autel –, s'éteint en avril 1504. Sandro Botticelli, privé de la protection des Médicis, affaibli, meurt en 1510, quasi oublié. Sa misère est telle que ses héritiers refuseront l'héritage. Il sera redécouvert au XVIII^e siècle.

L'exposition du musée Jacquemart-André insiste sur la division du travail dans l'atelier, en un temps où n'existent pas encore les académies. Sous l'autorité du ...

BPK, BERLIN, DIST. RIMM-GRAND PALAIS // ÖRGE P. ANDERS

... maître s'agit une petite foule affairée. Les assistants de choix, peintres plus ou moins obscurs, ont pour tâche une partie de l'exécution de l'œuvre, tandis que les apprentis, placés là par leurs parents, s'initient au métier en mettant la main à la pâte et préparent les couleurs, qui résultent d'une chimie compliquée. L'historien d'art André Chastel a pu écrire que « le xv^e siècle est, en Italie, l'âge de la bottega (atelier, boutique), pareille à une firme, organisée en petite usine, avec des directeurs et des assistants ». L'élève cherchant à acquérir le style du maître en entraînant son œil et sa main, la copie est monnaie courante. Cela participe d'une stratégie commerciale très au point, dès lors que la demande est forte. On est loin de la conception romantique de l'artiste solitaire.

C'est peu dire que les œuvres exposées procurent, à qui sait regarder, un attachement admiratif. Voyez ce fameux tableau de format oblong, *Le Jugement de Pâris* (Sandro Botticelli, vers 1482-1485). Le thème est un classique de la mythologie grecque, fréquemment abordé dans l'art. Lors d'un concours organisé par Éris, déesse de la discorde, le berger Pâris tend la pomme d'or à Aphrodite (alias Vénus à Rome), la plus belle à ses yeux, au détriment d'Héra (déesse du mariage, épouse de Zeus) et d'Athéna (la sagesse et la guerre). Pâris a donc opté pour une beauté liée à la sexualité, ce que le



La Belle Simonetta (vers 1485), tempera et huile sur bois de peuplier, 81,8 x 54 cm.

avec un rien d'or dans les cheveux, laisse entendre qu'elle était destinée à un commanditaire plus fortuné. La main gauche cache délicatement le sexe sous une mèche capillaire blonde. L'autre main est posée près du cœur. Le visage rêveur, à l'ovale parfait, est doucement incliné vers l'épaule droite. Le tour de force est d'avoir jumelé la vénusté (quel autre mot trouver?) désirable et l'attitude chaste. Savonarole ne pouvait goûter ça.

Une autre merveille est cette figure allégorique,

dite *La Bella Simonetta* (vers 1485). S'agit-il du profil angélique de l'amante platonique de Julien de Médicis, morte à 23 ans, ou de Minerve, avec un haut de cuirasse? De Julien de Médicis et de Michele Marullo Tarcaniota, beaux jeunes hommes aux traits fiers, Botticelli a laissé d'admirables portraits.

Même si son âme a connu des soubresauts

Ses peintures religieuses, ses *Vierges à l'enfant*, d'une savante douceur de coloris ineffables, s'assombriront sur le tard – voir sa *Judith tenant la tête d'Holopherne* (fin des années 1490). L'accent est mis, dans l'exposition, sur le côté manufacturier de l'entrepreneur Botticelli, jusqu'à le définir comme « designer ». Il a, de Dante Alighieri, illustré magnifiquement par le dessin *La Divine comédie*.

Au carrefour contradictoire de l'humanisme philosophique de son temps, qui redécouvrait la Grèce de Platon et d'Aristote sous le regard sourcilieux de l'Église romaine, la main de Sandro Botticelli n'a jamais tremblé, même si son âme a connu des soubresauts. La vie de cet homme jamais marié, auteur de sublimes divinisations de la femme, demeure nimbée de mystère. Jugé « malsain » dans son adolescence, était-il, selon le modèle grec ancien, enclin à l'amour des garçons? Ça le regarde, malgré les vociférations de Savonarole.

Jean-Pierre LÉONARDINI

Le tour de force est d'avoir jumelé la vénusté (quel autre mot trouver?) désirable et l'attitude chaste.

philosophe Hubert Damisch, dans son ouvrage justement intitulé *Le Jugement de Pâris* (Flammarion) assimile à « la version païenne du péché », les déesses négligées par le pâtre personnifiant la force, la sagesse, la souveraineté. On pense que le fond, ainsi que des détails, ne sont pas du maître, qui se sera essentiellement occupé des visages, sans expression perceptible, impassibles, dès lors énigmatiques, qui sont néanmoins d'une extrême finesse d'exécution.

L'enchantement pur naît de la vision de nus féminins. Sous le nom de *Venus Pudica*, Botticelli a peint deux figurations quasi similaires de la déesse de l'amour, inspirées par la Vénus des Médicis, statue grecque conservée à la galerie des Offices. L'une (vers 1485-1490) vient de Turin et l'autre (même date) de Berlin. Celle-ci,

Judith tenant la tête d'Holopherne, fin des années 1490, tempera sur bois, 36,5 x 20 cm.



RIJKSMUSEUM, AMSTERDAM

JOSEPH HAYDN

Une vie à se mettre en quatre

Le quatuor à cordes existait avant Haydn. Mais il transcenda le genre. Sous sa plume, les instruments se mirent à converser d'égal à égal. Derrière la légèreté et le langage en apparence simple, les accents parfois populaires, on devine une écriture savante. Les premiers quatuors datent de 1757. Il en composera environ 70, si l'on compte la transcription des *Sept dernières paroles du Christ sur la croix*. La période créatrice du génie viennois s'étale sur un demi-siècle. Mozart – qui lui en dédiera six – suivra son sillon, de même que Beethoven, Schubert, Schönberg. Les trois derniers quatuors (prévus au départ pour faire partie d'un cycle de six), écrits alors qu'il se dit « *vieux et fatigué* », atteignent des sommets de beauté. Derrière la fougue du *menuet* de l'op.77 N°1, la souplesse du phrasé et l'expressivité de l'*andante* du deuxième, les accents émouvants et mélancoliques de l'op.103 (inachevé en raison de la maladie) et son écriture tout en ruptures, ces ultimes pages exhalent un sentiment d'épanouissement. Le thème circulaire et répétitif abolit paradoxalement toute notion de temps. Au moment où Haydn mettait la main à ces derniers quatuors, le jeune Beethoven publiait les premiers de ses seize quatuors, futurs sommets du genre. Interprété par le Quatuor Prazak, toujours fidèle à Praga Digitals, label historique qui fête cette année ses 30 ans avec un coffret de 30 Cd aux signatures prestigieuses : Mravinsky, Fricsay, Forrester, Richter ou le Quatuor Zemlinsky. Une belle idée de cadeau à moins de 80 euros.

• PRAZAK QUARTET, *THE LAST THREE STRING QUARTETS, OP.77 & 103*, 1 CD PRAGA DIGITALS, 17,99 EUROS.

WOLFGANG AMADEUS MOZART

Entremont et merveilles

Six semaines après la publication des quatuors à cordes dédiés à Haydn, le 1^{er} septembre 1785, Mozart entreprenait une série de trois quatuors avec piano, forme inconnue à Vienne à l'époque. Seules deux partitions verront le jour. Par l'aspect un peu autoritaire des premières notes, le quatuor en *sol* mineur (KV478) rappelle le quatuor K421, dédié à Haydn. Les notes dramatiques, graves, parfois poignantes, contrastent avec la confiance tranquille du KV493, contemporain des *Noces de Figaro*, et dans lequel le piano se fait délicieusement concertant. Au-delà du plaisir purement musical, il y a celui de retrouver Philippe Entremont. À 87 ans, le pianiste et chef d'orchestre aux 7 000 récitals et 265 enregistrements (au minimum) n'a rien perdu de sa verve. En 70 ans de carrière, il a joué avec Eugene Ormandy, Leonard Bernstein, Pierre Boulez, Igor Stravinsky, et semble vouloir défier les lois de la naissance et de la mort, en étant le premier artiste de musique classique à avoir son hologramme de son vivant. Tout en se montrant exigeant avec ses contemporains, et sans concession avec certaines têtes d'affiche du moment, Alexandre Tharaud ou les frères Capuçon.

• PHILIPPE ENTREMONT, THE FONTAINEBLEAU QUARTET, *THE TWO PIANO QUARTETS*, 1 CD FINGER PRINTZ MUSIC, 20 EUROS.

Michel Mallard

De récentes dégustations confirment le caractère exceptionnel du millésime 2018 en Bourgogne : superbe qualité, volumes généreux, grand potentiel de garde, tout y est pour notre plus grand plaisir. Pour les vigneronns aussi, heureusement, car cette année c'est une autre musique en termes de rendement et de qualité. La table de tri a retrouvé son utilité pour écarter les raisins malades immatures, et il n'est pas exclu de renouer, par endroits, avec la chaptalisation pour atteindre un degré d'alcool convenable. Conséquence d'une récolte réduite de moitié, les prix devraient grimper sensiblement. Il est donc sage de garnir, sans attendre, sa cave de ce super millésime.

Je vous conseille, pour ce faire, une bonne vieille maison pratiquant encore des tarifs raisonnables, le domaine Michel Mallard. Issu d'une famille de viticulteurs depuis cinq générations, il exploite 11 hectares à Ladoix-Serrigny, au pied de la colline de Corton, et propose en rouge et en blanc une gamme de très bon niveau, dans une fourchette allant de 22 euros pour un ladoix rouge Les Buis à 84 euros pour un corton Les Renardes.

J'ai particulièrement apprécié le ladoix rouge premier cru La Corvée à 33 euros, récolté sur 78 ares de vignes vieilles de 40 à 50 ans, avec un rendement de 35 à 40 hectolitres par hectare. Après un élevage pour moitié en fûts neufs, ce vin aux arômes de cassis et groseille, à la mâche ample et tendre, accompagnera sur le fruit de sa jeunesse une volaille rôtie et, au fil des ans, un rognon de veau et du petit gibier. Le ladoix blanc Le Clos Royer à 23 euros au boisé finement dosé, aux arômes de coing, d'abricot et d'acacia, plein et gras en bouche, valorisera les cuisines de poissons de rivière, dont la célèbre « pochouse », la bouillabaisse bourguignonne associant poissons maigres et gras pochés dans un bouillon de bourgogne aligoté, accompagné de croûtons aillés. ◀

Georges SULIAC

43, route de Dijon, 21550 Ladoix-Serrigny.
www.domaine-mallard.com

AVIGNON

Julien Gelas a écrit et mis en scène *Le Petit Chaperon rouge*, une pièce tout public (à partir de 6 ans) qui assaisonne le célèbre conte de Perrault à l'heure d'aujourd'hui, avec une mère accablée par le quotidien, une grand-mère féministe audacieuse et un chaperon rouge qui n'a pas froid aux yeux... Le 15 décembre, au théâtre du Chêne noir, 8 bis, rue Sainte-Catherine, à Avignon (84).
www.chenenoir.fr

RENNES

La chorégraphe brésilienne Alice Ripoll a conçu, avec dix danseurs des deux sexes, le spectacle intitulé *Cria*. Au Brésil, en argot, ce mot est souvent utilisé pour dire de quel bidonville (*favela*) on est issu. Dans *Cria* sont en jeu aussi bien la samba et la capoeira que le hip-hop, le *voguing*, le funk ou le break. La pièce célèbre le rire et la joie, comme un cri de ralliement en résistance à l'injustice. Du 8 au 11 décembre, au Théâtre national de Bretagne, 1, rue Saint-Hélier, à Rennes (35).
www.t-n-b.fr

AIX-EN-PROVENCE

L'Orchestre national de Lyon, sous la direction du chef américain Leonard Slatkin, qui a mené une grande partie de sa carrière à la tête du Detroit Symphony et au National Symphony de Washington, présentera, le samedi 11 décembre à 20 heures, un *Christmas concert* composé d'un mélange d'œuvres traditionnelles de Noël aux États-Unis et de pièces symphoniques enlevées. Grand Théâtre de Provence, 380, avenue Max-Juvénal, Aix-en-Provence (13).
www.lestheatres.net

ITALIE
Rosse et noire

À LA SUITE
DU GRAND ANDREA
CAMILLERI,
DE SOLIDES
AUTEURS
FONT VIVRE LE
POLAR DANS
LA PÉNINSULE,
COMME VALERIO
VARESI, « LE
SIMENON ITALIEN »
OU ALESSANDRO
ROBECCHI,
QUI MET EN SCÈNE
UN HÉROS AU
MÉTIER INATTENDU.



La vitalité du polar italien s'invite avec succès dans nombre de catalogues d'éditeurs français. On doit ces lauriers au fécond Andrea Camilleri, dont le savoureux inspecteur Salvo Montalbano dissèque à merveille les tourments sociaux de la Sicile (lire *Options* n° 649). Dans son sillage incisif, bien qu'avec une production moindre et un rythme de traductions plus aléatoire, on retiendra Gianrico Carofiglio et Maurizio De Giovanni. Le premier met en scène Guido Guerrieri, avocat au regard un rien désabusé mais profondément humain sur le système judiciaire de son pays. Le second a créé le sombre commissaire Ricciardi, qui « voit » et éprouve la souffrance des morts, les « entend » parler dans leurs derniers instants. Une série ancrée dans le Naples des années fascistes, qui entremêle violence de l'histoire et traumatisme des âmes.

Parmi d'autres traduits plus récemment, deux écrivains perpétuent avec brio ce courant inventif de la littérature noire transalpine. Valerio Varesi a pour décor favori la basse plaine du Pô, vaste horizon de terres inondables et de brume fantomatique, terreau de désillusions et autres rages débous-solées. Des braconniers pêchent le silence, dont le marché chinois est friand et lucratif. Immigrés d'Europe de l'Est, ils ont vampirisé les bords du fleuve, au grand dam des autochtones. Le bruit et l'odeur... L'un d'eux, Hongrois anonyme, est rejeté par la boue des eaux, une balle dans la tête. Dans le même temps et non loin de là, le corps sans vie d'un officier, figure historique de la Résistance, est retrouvé dans sa demeure de reclus.

Le fleuve monte, la haine ordinaire aussi, tandis que s'invitent les remugles de l'occupation allemande et du nouveau terrorisme. Le lien entre ces deux décès se révélera catharsis vénéneuse... *La Maison du commandant* envoûte par son ton désabusé, au diapason d'une population aux illusions fanées, dont un cours d'eau gavé d'immondices symbolise la déliquescence sociale. Le roman impose aussi l'hédonisme nonchalant du commissaire Soneri, personnage fétiche de Varesi, parfois hissé au niveau de Maigret. Pas faux si on se réfère à ses flâneries humanistes, à son empathie quasi malade. En plus de ne pas usurper le titre de « Simenon italien » (y contribuent aussi les magnifiques descriptions d'ambiances embrumées), Varesi est un styliste accompli. Son phrasé virevolte entre poésie pure, lorsqu'il évoque la nature et ses dérives écologiques, et efficacité sèche des

dialogues, rehaussés par le piment de l'humour. Un polar mélancolique sur la mémoire et le temps qui passe. Où la musique de Verdi, omniprésente, n'adoucit pas les mœurs, et encore moins les meurtres...

Sauce milanaise, mais non moins épicée, chez Alessandro Robecchi. L'an dernier, *Ceci n'est pas une chanson d'amour* (Prix Violeta Negra 2021) a séduit avec son héros atypique – un homme de télévision – emberlificoté dans un imbroglio combinant, entre autres incongruités, gitans justiciers et tueurs à gages pathétiques. Là, Verdi est remplacé par Bob Dylan... *De rage et de vent*, son deuxième roman noir, confirme une extravagance cynique, ainsi que le potentiel de son personnage, Carlo Monterossi. Cette fois, le pourvoyeur de la « Grande Usine à Merde » (ainsi désigne-t-il le milieu télévisuel) est tourmenté par la mort d'Anna. La veille, il a trinqué avec elle, quitté son appartement en claquant mal la porte derrière lui. Aubaine pour un psychopathe à l'affût...

Douce-amère, d'une fausse désinvolture mais d'une vraie vitalité, la patte caustique de l'auteur (on pense souvent à Donald Westlake) éclabousse en rosse et noir les pérégrinations complexes qui s'ensuivent. Le roman séduit par son rythme et son funambulisme, entre farce et dénonciation sociétale. Les dialogues fusent, flinguent à tout-va la férocité humaine, dans un bonheur de lecture qui fait rire et pleurer. Et magnifique idée que d'avoir perverti Milan en métropole venteuse et glaciale, miroir de la culpabilité de Monterossi...

Forts de protagonistes poignants debout face à la dureté du monde, Varesi et Robecchi démontrent la verve d'un *giallo* en symbiose avec la sinistrose de notre temps. Leur écriture brillante, à la tendresse enrobée de dérision, panse quelques plaies. C'est déjà beaucoup...

Serge BRETON

BIBLIOGRAPHIE

- VALERIO VARESI, *LA MAISON DU COMMANDANT*, AGULLO, 2021, 320 PAGES, 21,50 EUROS. LES ENQUÊTES ANTÉRIEURES DE SONERI SONT RÉÉDITÉES EN POCHES CHEZ POINTS SEUIL.
- ALESSANDRO ROBECCHI, *DE RAGE ET DE VENT*, L'AUBE, 2021, 392 PAGES, 21,90 EUROS. *CECI N'EST PAS UNE CHANSON D'AMOUR* EST RÉÉDITÉ EN POCHES CHEZ L'AUBE.

LES ROMANS DE MAURIZIO DE GIOVANNI SONT DISPONIBLES CHEZ RIVAGES, CEUX DE GIANRICO CAROFIGLIO CHEZ RIVAGES ET AU SEUIL.

ADOLESCENTES

Aride banlieue



MARYAM MADJANI RACONTE LA DIFFICULTÉ À FRANCHIR LE PÉRIPHÉRIQUE, QUAND LA CITÉ VOUS COLLE À LA PEAU. SALOMÉ KINER, ELLE, NOUS EMMÈNE EN ZONE PAVILLONNAIRE, ENTRE FAMILLE EN CRISE ET PROSTITUTION JUVÉNILE.

Le dernier roman de Maryam Madjani, *Pour que je m'aime encore*, est une ode à la banlieue: «Je vous écris de Drancy, c'est une ville qui ne frime pas, qui ne fait rêver personne mais ici c'est chez moi», écrit la jeune narratrice. Iranienne, c'est d'abord avec ses cheveux crépus qu'elle tente de régler ses comptes: les raidir à tout prix, les défriser. Puis, ce sont les sourcils (ou plutôt le monosourcil qui lui barre le front). Urgent de braver sa pilosité générale. En découvrant avec son attifement, loin d'être une désirable toilette. Se sentir cernée, défiée, invectivée à l'école, malmenée par des profs de zone d'éducation précaire. Franchir la frontière étanche du périphérique. Découvrir que, quoi que l'on fasse, même si on est inscrit à l'hypokhâgne du prestigieux lycée Fénelon, on respire la pauvreté. Alors, «l'égalité des chances, l'école de la République, le gâteau de l'élite, c'était franchement indigeste. Je n'en mangerais plus. Cet ascenseur dans lequel j'étais monté me donnait le vertige et un haut-le-cœur. Je ne le prendrais plus.»

Lorsqu'on porte sa différence sur soi, comment grandir dans une banlieue qui «marche en traînant les pieds», où «l'ennui règne sur elle, fait tomber les paupières et ne tient jamais ses promesses»? *Pour que je m'aime encore* révèle les liens entre les lieux et l'intime, la géographie et le personnel, liens que seules la langue et l'écriture peuvent transcrire.

Grande Couronne est le premier roman de Salomé Kiner. À onze stations de RER du Forum des Halles – le centre consumériste de Paris –, dans une lointaine banlieue pavillonnaire du Val-d'Oise, une adolescente vit dans une famille plutôt pauvre qui tente de cultiver quelques valeurs: «mon père interdisait le maquillage à la maison. À ma sœur Rachel et moi, il disait qu'il y avait un âge pour tout, et que pour la vulgarité, ce serait à 18 ans». Quant à la mère, elle abonne tout achat aux marques repères. Pour le goûter, ce sont des compotes de pommes, «des berlingots discount que la voisine ramenait par palettes de Picardie pour les revendre aux familles nombreuses du quartier. Impossible d'épuiser le stock avant la date de péremption». Et la mère de préciser: «la date de péremption, c'est une arnaque du marketing».

Sa copine Kat Linh, «mauvaise en tout» (elle a redoublé le CM1 et la 6^e) a naturellement besoin d'une assistante (rémunérée): «J'étais son cerveau en français, en anglais, en histoire et en maths. En quelques semaines d'amitié, j'avais troqué les jeux d'éveil en bois de mon

frère Simon contre les clips de Larusso sur MTV. Mes talents littéraires m'ouvraient les portes du McDo, de Jennifer, du Laser Quest et du cyber-café.» Mais le khôl reste trop cher, comme le «blouson Schott et la trousse Diddl».

Pour gagner l'argent qui lui fait défaut, la jeune fille intègre le «réseau Magritte» où elle pratique, sous le nom de Tennesy, des masturbations et des fellations à de jeunes gars qui suintent la misère sexuelle. Des poireaux, des zguègues, «pas plus de trois zguègues par jour, pas plus d'une demi-heure par zguègue: j'ai vu mon premier zguègue au mois d'avril. J'étais en 4e, j'avais eu le tableau d'honneur et ma mère avait augmenté mon argent de poche... C'était la règle pour les mentions».

Un dimanche, son père annonce qu'il s'en va (avec une autre femme). La psychologue scolaire explique à l'adolescente que «quand les adultes sont traumatisés par les costumes trop grands pour eux, ils inventent des subterfuges», et précise: «en France, il y a 150 000 divorces par an...» La mère déprime, la télé – interdite jusque-là – trône au cœur du pavillon et Rachel, la grande sœur, se tire à Marbella.

Les week-ends se passent chez le père, avec les deux petits frères: «Ma mère était désespérée de nous voir partir, mon père était désespéré de nous voir arriver et j'étais la bonne poire qui assurait la liaison.» Plus tard, au lycée, elle relate «toutes les choses qu'elle avait commencé à faire en cachette de sa mère – boire, fumer, donner du sexe tarifé et participer à la société du gâchis».

Rare sont les fictions si maîtrisées: celle-ci est armée d'une langue à l'air souvent badin, parfois impertinente et toujours leste, d'une précision scrupuleuse sur les années 1990 en périphérie romaine. *Grande Couronne* est un magistral roman sur le besoin d'exister.

Comment se remettre de ce désenchantement, de ces mécomptes de la vie? Comment échapper à ces adolescences assignées à résidence? Comment faire exulter les corps en devenir? Que ce soit dans *Pour que je m'aime encore* ou dans *Grande Couronne*, les protagonistes trouvent les chemins pour grandir, souvent sur le fil du rasoir: ce sont des héroïnes modernes. ◀

Jean-Marie OZANNE

BIBLIOGRAPHIE

• MARYAM MADJIDI, *POUR QUE JE M'AIME ENCORE*, LE NOUVEL ATTLA, 2021, 206 PAGES, 18 EUROS.

• SALOMÉ KINER, *GRANDE COURONNE*, CHRISTIAN BOURGOIS, 2021, 288 PAGES, 18,50 EUROS

PATRIMOINE

De la Casbah à Belleville

ON DÉCOUVRE
AVEC INTÉRÊT
LES RÉÉDITIONS
DE PÉPÉ LE
MOKO, POLAR
CONFIDENTIEL
QUI INSPIRA
LE CÉLÈBRE FILM
AVEC GABIN,
ET DES PREMIERS
ROMANS DE JEAN
AMILA, QUI SIGNAIT
ALORS ENCORE
MECKERT.



Amateurs de littératures policières et du 7^e art font souvent bon ménage. Et dans tout temple dédié au cinéma policier, *Pépé le Moko* se savoure telle une fondante madeleine de Proust. À l'origine du mythe, qui revêt les traits éternels de Jean Gabin dans le film de Julien Duvivier (1937), on trouve un roman paru confidentiellement six ans plus tôt. Signé Dectective Ashelbé, il n'avait pas, jusqu'à ces derniers mois, connu les honneurs d'une réédition digne de ce nom... Les initiales enchaînées d'Henri La Barthe composent ce pseudo singulier, derrière lequel s'abrite un écrivain encore plus sibyllin, qui fut effectivement enquêteur privé... ainsi que le fondateur du journal *Déetective*!

Pour mémoire, *Pépé le Moko* raconte la destinée tragique d'un voyou parisien réfugié dans la Casbah d'Alger. Planque idéale, où jamais la police ne se risquera à venir le débusquer, propice à engendrer un statut de parrain local. Un inspecteur indigène, rongé par l'ambition, va manipuler une jeune touriste française, désireuse de s'encanailler dans le quartier malfamé de la ville, pour attirer Pépé hors de sa tanière... Nombre d'ingrédients du roman (et film) noir sont ici réunis : la machination, la trahison, la femme fatale, le désespoir.

L'histoire, plus complexe qu'il n'y paraît, dépeint une Casbah subjuguante, qui s'impose comme un personnage à part entière. N'est-elle pas pour Pépé une prison (puisqu'il ne peut en sortir) faussement dorée ? Ne symbolise-t-elle pas l'enfermement dans sa condition, l'absence de toute perspective ?... Très en vogue dans les écrits d'avant-guerre, l'étude de mœurs pimente les éléments policiers de l'intrigue. La langue argotique, elle aussi témoin de son époque, s'exempte ici de toute désuétude et caricature. Le questionnement autour du colonialisme s'invite en filigrane, tandis qu'on apprécie l'évocation de la sexualité féminine en des termes décalés avec leur temps.

Réaliste et résolument moderne, le propos convainc, malgré quelques passages à vide stylistiques, et constitue une jolie surprise éditoriale... On doit cette réédition bienvenue – dotée d'une couverture remarquable – au petit-fils de l'écrivain, lui-même auteur et éditeur, également ici préfacier. Il tenait à honorer de belle manière la mémoire de son grand-père, mystérieusement disparu à la Libération, et dont la fin de la vie demeure un mystère. Et on se prend à espérer une

démarche aussi soignée pour la résurrection de l'autre grand roman de Dectective Ashelbé, *Dédée d'Anvers*, à l'origine lui aussi d'un classique du film noir français, au titre identique, tournée par Yves Allégret en 1948 avec Simone Signoret.

Autre figure de notre patrimoine, Jean Meckert (1910-1995) est devenu, en 1950, un des premiers auteurs français de la Série noire. Sous le pseudo de John, puis Jean Amila, il a donné à la céléberrime collection une vingtaine de titres remarquables, hélas pour la plupart indisponibles aujourd'hui. Il a, dans ces récits, décrit des gens ordinaires, solitaires ou en groupe, en rébellion contre une société dont ils réfutent les règles, et qui, souvent, va les broyer. Les rares fois où il a campé un flic en personnage principal, celui-ci était d'office « *au service des victimes, pas de la puissance* »... « *Je suis un ouvrier qui a mal tourné, je me suis mis à raconter des histoires...* » aimait à se définir Meckert.

En 1941, paraît *Les Coups*. L'oralité de sa prose attire l'attention de Gide et de Queneau. Plusieurs romans dans la même veine sociale et humaniste suivront, préluant à l'art du futur Amila. Avec une présentation avisée de Stéfanie Delestré et Hervé Delouche, les éditions Joëlle Losfeld ont entrepris depuis plusieurs années la réédition des textes de cette période, qualifiés par leur auteur de « *populistes* ». *La Ville de plomb* (1949) est déjà le huitième et met en scène deux jeunes amis, ouvriers à Belleville, épris de la même femme. Trame simpliste, sitôt singularisée par sa mise en abyme narrative à triple détente, qui convie un crime, ainsi qu'un roman (de SF!) dans le roman... Très à l'aise, la plume agile témoigne des lendemains désenchantés de l'après-guerre, autant que de la vie ordinaire, parfois tragique, de gens modestes. Sans idéalisme ni manichéisme, au plus près de leurs rêves. Le credo d'un homme humble, au service des humiliés, dont on se réjouit qu'il ait mal tourné... ◀

Serge BRETON

BIBLIOGRAPHIE

- DÉTECTIVE ASHELBE, PÉPÉ LE MOKO, ÉDITIONS RELATIVES, 2021, 191 PAGES, 17 EUROS.
- JEAN MECKERT, LA VILLE DE PLOMB, JOËLLE LOSFELD, 2021, 376 PAGES, 14 EUROS.

INDÉCENCE

Mensonges et calculs



ET SI L'ANARCHISTE MAKHNO, CALOMNIÉ PAR KESSEL, AVAIT DÉCIDÉ DE SE VENGER? C'EST LA FICTION IMAGINÉE PAR MIKAËL HIRSCH. QUANT À FIODOR SOLOGOUB, IL LIVRE UN CONTE CRUEL SUR UN HOMME PETIT DANS TOUS LES SENS DU TERME

Nestor Makhno. Qui est donc ce Makhno ?

Né en 1889 dans une pauvre famille paysanne en Ukraine, il fut garçon de ferme, puis ouvrier. La révolution de 1905 lui apporta une conscience politique telle qu'avec quelques anarchistes du cru, il s'impliqua dans des « expropriations ». Un gendarme fut tué. Condamné à la prison à perpétuité, il fut libéré par la révolution de 1917. De retour en Ukraine, il cofonda un soviet, anima la résistance contre les troupes d'occupation austro-allemandes, puis contre les armées blanches, comptant jusqu'à 50 000 partisans sous sa direction. Mais l'alliance tactique entre l'armée insurgée de Makhno et l'Armée rouge ne dura pas. Accusé d'activités terroristes, il dut fuir. Installé à Paris en 1925, il vécut pauvrement, souffrant de ses vieilles blessures, seulement auréolé de sa légende. Un auteur, cependant, le calomnia publiquement pour produire de la littérature : en 1926, Joseph Kessel publia, dans *Les Cœurs purs*, la nouvelle *Makhno et sa juive*.

L'auteur y décrivait un Makhno sanguinaire, ultraviolent, tyrannique et viscéralement antisémite. Il s'inspirait du récit d'un officier blanc du nom de Guérassimenko, et d'un article du journaliste monarchiste Abatov. Or en 1926, Makhno vit rue de la Jarry, à Vincennes. Kessel connaît sa présence, mais ne cherche pas à le rencontrer.

En 2021 paraît le roman de Mikhaël Hirsch *L'assassinat de Joseph Kessel*. Il imagine un Makhno revanchard, qui exige réparation : « *L'idéal qu'il avait incarné devait continuer à vivre* » et un écrivain, prétendument homme d'action, juste armé de mots, lui retire toute postérité. Il part à sa recherche dans les bas-fonds parisiens, où survit la diaspora russe.

Au cœur de Pigalle, et plus précisément au Matriochka, où Kessel a ses entrées et ses habitudes de noctambule, Makhno, pistolet en poche, rencontre sa cible : « *Ce soir de juin 1926, ce n'était pas un procureur que Makhno s'appêtait à tuer, pas même un juif en réalité, mais seulement un écrivain, un intellectuel prompt à juger et à théoriser ce qui, en réalité ne pouvait relever de la langue.* »

Sauf que... « *On ne devrait jamais boire avec les gens qu'on va tuer.* » D'autant plus s'ils sont accompagnés par quelques intellectuels de l'époque, comme Cocteau (« *dandy pâle assis en bout de table, portant un col cassé et une pochette rouge qui fumait sans discontinuer de fines cigarettes blanches* ») et Malraux (« *totale-ment décoiffé, chemise*

ouverte, cravate dénouée »), le tout dans les vapeurs d'opium.

Cette passe d'arme entre Kessel et Makhno ne saurait résumer le lien tumultueux entre littérature et action, une question sensible tant pour un Kessel que pour un Malraux. Mais le fond du roman se tapit dans cette phrase : « *Pour Makhno, comme pour beaucoup de ses contemporains, écrire était bien pire que tuer, car les livres étaient plus beaux, plus laids, et en tout cas plus intenses que la vraie vie, pas le pâle reflet d'un monde aux couleurs chatoyantes, mais bien la vérité dont le monde ne serait en définitive qu'une reproduction délavée et privée de sens. Voilà certainement pourquoi Ulysse de Joyce paraissait plus obscène au lecteur de 1926 que coucher pour de bon avec n'importe quelle putain.* »

L'assassinat de Joseph Kessel est passionnant, aventureux, amusant, lettré mais surtout, il ne cesse de questionner la place et le rôle de la littérature dans notre monde. C'est un digne descendant du *Procès* de Kafka : les mots de Mikhaël Hirsch ne peuvent-ils pas tuer, eux aussi ?

Un petit homme de Fiodor Sologoub est lui aussi sympathiquement kafkaïen. « *Iakov Alexeievitch Saranine était d'une taille inférieure à la moyenne ; sa femme, Aglaïa Nikiforovna, d'une famille de marchands, était grande et fort volumineuse.* » Vite, elle devient une géante. Et bien qu'il se fût marié par amour pour elle autant que pour sa dot, il ne peut s'empêcher de penser : « *Et si jamais elle grossit encore ?* » L'idée lui vient de réduire sa femme à sa propre toise, afin qu'une mesure commune soit établie. Mais rien ne se passe comme il l'avait prévu, et de petit, il devient minuscule.

Un petit homme est un petit conte acide, acerbe, railleur et moqueur. Et fort amusant. Car l'objet livre épouse le propos, le texte s'effile lorsqu'il est question de rétrécissement, se dilate si la taille d'une personne semble enfler... Et que dire des pages, qui n'ont bien évidemment pas la même largeur ? Forme et fond, un petit livre surprenant, au talent rare et indéniable. ▶

Jean-Marie OZANNE

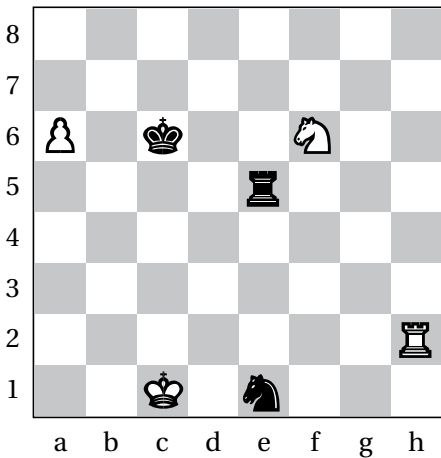
BIBLIOGRAPHIE

• MIKAËL HIRSCH, *L'ASSASSINAT DE JOSEPH KESSEL*, SERGE SAFRAN, 2021, 156 PAGES, 16,90 EUROS.

• FIODOR SOLOGOUB, *UN PETIT HOMME*, TENDANCE NÉGATIVE, 2021, 100 PAGES, 12 EUROS.

Tactique

Étude de E. Pogosjants, 1962. Les Blancs jouent et gagnent.



Une cicatrice dans sa mémoire

«Le jeu d'échecs est un sport de combat, une forme de boxe mentale.»

Garry Kasparov, n°1 mondial pendant vingt ans.

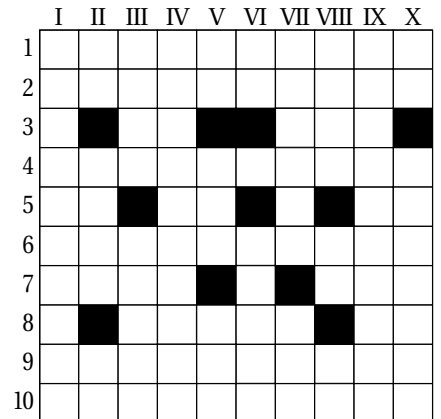
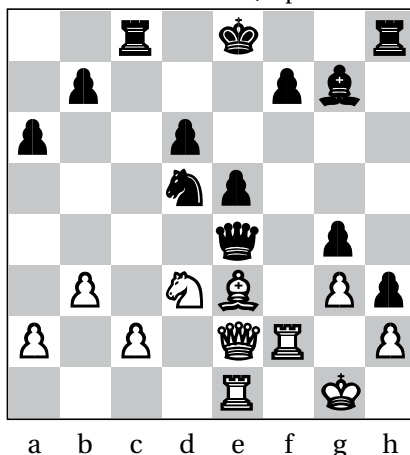
Nicolas Giffard et moi sommes en cabine pour commenter la finale entre le champion du monde Garry Kasparov et le fantastique joueur indien Viswanathan Anand, vice-champion du monde. Un an avant, à New York, au 107^e étage du World Trade Center, il avait perdu un match pour le titre suprême face à «l'ogre de Bakou». Nous sommes à Genève en 1996, pour un tournoi semi-rapide réunissant

la crème des échecs mondiaux. La spectaculaire compétition avec écrans géants et casques infrarouges pour les spectateurs est sponsorisée par le Crédit suisse et organisée par Passion Public. Après trois parties acharnées, les deux hommes sont à égalité, ils doivent disputer un deuxième blitz de départage (5 minutes chacun). Je laisse la parole au champion du monde d'alors : «J'ai les noirs, malgré ça, je l'ai totalement dominé dans l'ouverture. J'ai deux pions d'avance, je veux dire, deux très beaux pions et un contrôle absolu du centre. Je ne sais pas quel coup n'est pas gagnant ! Si je ne joue pas, autrement dit si je passe mon tour, je gagne quand même. Mais, j'ai voulu échanger les dames...» L'analyse post-mortem de la partie va démontrer que Kasparov avait raison. Jusqu'à la terrible gaffe, il avait joué brillamment et les blancs étaient en très fâcheuse position. Lorsque Anand a joué 34.Dxg4, Garry s'est projeté en arrière, absolument effaré par sa terrible bourde (vous pouvez retrouver ce moment sur Youtube, tapez «Anand-Kasparov Crédit suisse Masters 1996»). Une chose est sûre, Garry Kasparov n'a jamais été un joueur de poker ! Il a récemment confié «J'ai toujours la cicatrice de cette défaite.»

Viswanathan Anand-Garry Kasparov

Trophée Crédit suisse, finale, blitz (5 minutes chacun) départage, Genève, 1996. Défense sicilienne.

1.e4 c5 2.Cf3 d6 3.d4 cxd4 4.Cxd4 Cf6 5.Cc3 a6 6.Fe3 Cg4 7.Fg5 h6 8.Fh4 g5 9.Fg3 Fg7 10.Fe2 h5 11.Fxg4 11...Fxd4 12.f3 Fd7 13.Ff2 Cc6 14.Dd2 Ce5! 15.0-0 (le pion g5 est tabou : 15.Dxg5 Fh6 16.Dh4 ((16.Dxh5 Fd2+)) 16...Cg6 17.Dg3 h4+) 15...g4 16.f4 Cc4 17.De2 Tc8 18.b3 Ca3 19.Cd5 e6 20.Cb4?! Da5! 21.De1 h4! 22.Fe3 h3 23.g3 Cb5 24.Td1 Cc3 25.Cd3 Dc7 26.Tc1 Cxe4 27.f5 e5! 28.f6 Cxf6 29.Cf5 (Anand a offert un deuxième pion pour cette case et un peu de jeu.) 29...Fxf5 (simple et fort) 30.Txf5 Dc6 31.De2 De4! 32.Tf2 Cd5 (attaque deux fois la pièce clouée) 33.Te1 (sur : 33.Fd2 Dxe2 34.Txe2 Cc3+) (VOIR DIAGRAMME) 33...Dxe3?? (un coup catastrophique qui transforme une partie gagnée en une position épouvantable à jouer. Le plus simple était : 33...Cxe3 34.Dxe3 Dxe3 35.Txe3 0-0 avec deux pions d'avance et une excellente position.) 34.Dxg4! (menace la dame noire, la tour en c8 et le fou g7.) 34...0-0 (la meilleure chance pratique) 35.Txe3 Cxe3 36.Dxh3 (la position est maintenant trop difficile à jouer pour les noirs, surtout en blitz.) 36...Cxc2? (36...Tc7) 37.Dd7 (37.Dg2!) 37...Cd4 38.Dxb7 (38.Txf7!?) 38...a5? 39.Rg2 (39.Txf7!) 39...Tc3 40.Cb2! (recycle le cavalier vers la belle case en ç4.) 40...Cc2 41.Cc4 d5 42.Cd6 (42.Dxd5? Txc4 suivi de la fourchette en e3) 42...Ce3+ 43.Rh3 (43.Rg1?? Tc1+ 44.Tf1 Txf1#) 43...f5 44.Dd7 f4 (44...Tf6 45.Cxf5!) 45.De6+ Rh7 46.Cf7 Txf7 (46...Tc7 47.Cg5++) 47.Dxf7 (le reste est technique, les blancs sont totalement gagnants.) 47...Tc6 48.gxf4 Tf6 49.Dc7 e4 50.f5 d4 51.De7 Th6+ 52.Rg3 Cd1 53.Tf4 e3?? (53...Ce3 54.Dxe4+-) 54.Tg4 1-0



HORIZONTALEMENT

- Pas forcément dingue de locomotives.
- Distribue des petits cachets.
- Sport en tête. À gauche toute.
- Pour faire appel à l'esprit.
- A eu le pouvoir. Tiers. Le prochain à Jérusalem?
- Abhorraient.
- Appareilla un ange. Peut se pratiquer dans une baraque.
- Du métal qui s'incruste. Pronom.
- Nécessite une initiation.
- Uses stencils.

VERTICALEMENT

- Protéger une pièce.
- Fort avec son buste. Dérangeai son entourage. Ainsi dit l'Anglais.
- Un mois perturbé. Dans le bassin.
- Dédaigneuse.
- Lac pyrénéen. Tiers. Le lion d'Agrippine.
- Hors du temps. Excepté (deux mots).
- Excluai. Album de Muhsinah.
- Suffixe pathologique outre-Manche. Plus. Bienfaiteurs.
- Transe action.
- Du blanc chez Arthur. Données en informatiques.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

Horizontallement: 1. Promoteur, 2. Homéo-
pathe, 3. Sp. Dia, 4. Spiritisme, 5. Pu. Il. An.,
6. Haïssaient, 7. Alla, Tir, 8. Inlay, Se.,
9. Esoterisme, 10. Ronéotypes.
Verticalement: 1. Phosphater, 2. Ro. Pual So.,
3. Onsi (mois), 4. Mléprisant, 5. O6, 6. Il.,
7. À part, 8. Radial, 9. Yy, 10. VIII, -itis.
Et. SP - IX. Chamamanisme, - X. Fe, Entées.

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

1. T2! (la Tour se place derrière le pion passé. Cette maxime est dans tous les bou-
quins de finales. Ensuite, on pousse le pion.)
1...Cd3+ 2.Rd2 Te2+ (si : 2...Cb4 3.a7 Cxa2
4.a8D+++)- 3.Rxe2 Cc1+ 4.Rd2 Cxa2 5.Cd5!
coup les Blancs jouent a7 et le pion va à
Dame. 5.a7? Rb7=) 1-0



Favoriser le partage entre les acteurs des branches pour renouveler le dialogue social

Dédié aux partenaires sociaux, le Comptoir des branches propose une nouvelle façon de construire la protection sociale : collaborative, conviviale et innovante.

Entièrement co-construits avec les partenaires sociaux, la programmation, l'offre, l'état d'esprit du Comptoir sont aujourd'hui le reflet de leurs envies et besoins exprimés.

Le Comptoir des branches, qu'est-ce que c'est ?

C'est un lieu de rencontre et d'échanges qui facilite la co-construction, le partage et ouvre à la réflexion, l'innovation et à la connaissance. Il se caractérise par son espace physique dédié et à son site web avec accès réservé aux partenaires sociaux.

Un espace physique exclusif

Le Shack, situé à Paris, offre un **espace convivial** pour accueillir les partenaires sociaux lors d'événements mais également de rencontres, d'ateliers de travail et de créativité. Il est aussi prévu de mettre à disposition **des labs sur toute la France** pour se réunir en région.

Un espace digital avec accès réservé

La plateforme digitale dédiée est riche d'**informations et d'outils pratiques** où chacun peut accéder et apporter savoirs et compétences (techniques, juridiques et connaissances métiers, etc.).

Des rencontres programmées sur la protection sociale

Les sujets de **prospective et d'innovation** sont traités sous la forme de **rencontres** pour réfléchir ensemble sur les thématiques liées à la santé, la prévention, les vulnérabilités...

Objectif : donner la parole aux branches !

Le comptoir des branches : une offre de services à la carte

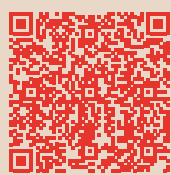
Pour accompagner les branches, nous mettons à leurs dispositions ces services concrets !

Des savoir-faire pour permettre aux branches de piloter leurs régimes conventionnels, valoriser les fonds de solidarité, et optimiser la mutualisation.

Des outils de diagnostics et d'études partagés afin d'identifier les besoins et trouver les solutions adaptées.

Des échanges entre branches pour développer un réseau de pairs, d'experts et de professionnels.

Des apports de connaissances sur les composantes de la protection sociale avec des vidéos, des supports de formation.



Vous souhaitez accéder au site web du Comptoir des branches ?

Flashez ce QR code et complétez le formulaire d'inscription ou écrivez-nous à lecomptoirdesbranches_contact@malakoffhumanis.com

(L'accès est réservé aux partenaires sociaux)

le comptoir 
des branches
malakoff humanis



Devenons l'énergie qui change tout.

AVANT, LE VENT, C'ÉTAIT JUSTE DU VENT.

D'ici à 2030, EDF va encore doubler sa capacité de production d'énergies renouvelables*.



RCS PARIS 552 081 317



L'énergie est notre avenir, économisons-la!

*Capacité nette installée, soit 60 GW nets (y compris hydraulique) vs. 2015. Source : EDF – Document d'enregistrement universel 2020.

PARTENAIRE
PARALYMPIQUE ET OLYMPIQUE