CENTRE RHONE –ALPES D'INGENERIE SOCIALE SOLIDAIRE & TERRITORIALE

REVUE DE PRESSE
Du 21 au 26 MAI 2018

- Le temps des grèves et des congrès
- Télétravail : où en sommes nous en France ?
- 1968, ou l'année de tous les possibles en France et en Europe
- Le temps partagé : un succès grandissant
- « Une indemnisation chômage plus universelle et plus juste », un avis du Conseil d'État
- ENTRETIEN Alain Caillé : « Les sciences sociales ne permettent plus de penser le monde »
- L'ESS peut tirer les entreprises vers davantage d'intérêt général
- Une contre-histoire de Mai 68
- De 1871 à 2018 en passant par 1968 : vive la Commune !
- Macron ou le mépris à l'égard des corps intermédiaires?
- LES FRANÇAIS ET LEURS SERVICES PUBLICS
- « Monsieur le Président, en baissant le coût du capital, on peut embaucher et augmenter les salaires »
- 15 000 suppressions de postes dans les hôpitaux attendues cette année
- Statut : Le gouvernement veut mettre fin au paritarisme

Le temps des grèves et des congrès

par Danielle Kaisergruber - 21 Mai 2018

Étrange mois de mai 2018 : pour peu qu'il y ait du soleil, cela aurait presqu'un parfum d'été. Entre jours de grève des trains, jours de grève des avions, jours fériés et « ponts » subséquents, on voit les Français jongler entre jours de travail, jours de RTT, jours de congés, rattrapage du travail en retard le matin tôt ou le soir tard, travail emporté à la maison. Nombreuses sont les entreprises qui découvrent qu'un peu de télétravail c'est pas mal du tout. En somme, on compose avec les mouvements sociaux comme on compose avec la météo puisque, comme le répètent les conversations entre voisins « le temps on n'y peut rien, il faut le prendre comme il est... »

Et pourtant les conflits sociaux du moment méritent bien réflexion et peut-être vont-ils marquer durablement l'histoire du syndicalisme français ?

La SNCF par exemple est un véritable cas d'école quant à la difficulté de mettre en débat des sujets complexes dans les configurations qui conviennent et avec les bonnes méthodes. Sans beaucoup de clarté, on voit utiliser les mots « négociation », « consultation », « concertation », « discussion », on voit des syndicats rédiger des amendements pour le Parlement, un syndicat participer à une manifestation très directement politique... C'est aussi que l'on est dans le temps des Congrès : FO en mesquinerie et sans gloire, la CFDT en juin avec comme fil conducteur le travail, la CGT en mars 2019...

Reprenons le sujet SNCF, l'entreprise travaille à son projet stratégique : les choix d'investissement, la priorité donnée ou non aux transports du quotidien si maltraités ces dernières années, le choix des lignes à exploiter... le développement des bus et des autres modes de transport... le développement à l'international. C'est une affaire d'entreprise, à discuter avec les syndicats de la SNCF, mais tout autant avec le management et avec l'ensemble des salariés (pas sûr que cela soit bien fait !), et au final il est de la responsabilité de la direction de l'entreprise de trancher. Le projet stratégique ce sont des objectifs à atteindre, mais aussi la manière de s'organiser pour y parvenir : les enjeux d'organisation du travail sont centraux dans une entreprise de service public qui fonctionne en continu, sur l'ensemble du territoire et au-delà. Les questions de temps de travail (temps de travail effectif, temps d'attente, temps de récupération, alternance de jours de travail et de jours de repos...) y sont déterminantes, d'ailleurs elles sont fortement contraintes dans le fameux « statut ». Les questions de polyvalence des salariés sont aussi

essentielles : la souplesse d'organisation que donnent la polyvalence et l'augmentation des compétences des personnels est précieuse pour une entreprise de service en pleine vague de numérisation.
La question du statut renvoie, comme celle de la position en matière de concurrence, à la Loi, donc au Parlement : là il y a de la discussion en commissions, du travail d'écoute (les Parlementaires « auditionnent » les représentants syndicaux, des experts, des représentants des usagers, des collectivités locales). Surplombant le tout, la question de la dette : on ne peut pas être dans la négociation, cela concerne l'État, le Parlement et nous les contribuables-citoyens. On est dans le jeu de la démocratie politique.
L'ouverture à la concurrence a été votée, ainsi que l'arrêt des recrutements « au statut » : des concurrents de la SNCF vont donc exercer le même métier avec leurs propres salariés et de nouveaux entrants (la SNCF embauche beaucoup en ce moment et on peut peut-être espérer voir un peu plus de femmes et de gens de toutes couleurs) vont faire le même travail que les cheminots. Des « agents » de la SNCF vont être transférés dans d'autres entreprises. Il est donc nécessaire de fabriquer une nouvelle « convention collective » pour les salariés du « secteur ferroviaire » : on est dans le jeu de la négociation sociale de branche entre partenaires sociaux. Un round de négociation avait commencé en 2016, puis arrêté par le gouvernement de l'époque : c'est dommage. Mais il existe un point de départ cosigné par la CFDT et l'UNSA.
L'abandon ou l'entretien des « petites » lignes, certaines urbaines d'autres très rurales, dépend des collectivités locales, principalement des Régions : c'est un enjeu d'aménagement du territoire et de transition écologique. Les choix doivent se construire localement dans des schémas de mobilité incluant tous les modes de transport en commun mis à disposition des usagers en complémentarité. On est dans le jeu de la démocratie politique locale et nationale dans une République dont il n'est pas inutile de rappeler que depuis 2003, elle a de par la Constitution « une organisation décentralisée ».
L'affaire SNCF est un cas d'école, car on y voit quatre logiques et quatre domaines de mise en débat de questions complexes : la concertation avec les parties prenantes sur le projet stratégique d'une entreprise, la fabrique de la Loi, la négociation de branche (dont la loi de réforme du Code du travail de 2017 vient de réaffirmer l'importance) et la construction de politiques publiques des transports au niveau local. Chacune de ces mises en discussion a sa propre temporalité, ses règles du jeu, voire ses rituels. Elles peuvent s'enrichir mutuellement. Il ne suffit pas de revendiquer davantage de dialogue social classique et il serait bien de réfléchir davantage à ce que peuvent être les formes de mise en débat des questions complexes.
SNCF : à trop vouloir en faire un combat singulier, un duel à l'ancienne (vous voyez à qui je pense...), tel celui qui vient d'avoir lieu chez Air France où un syndicat se prend pour le DRH de l'entreprise, on n'y gagne rien. Sauf le spectacle.
Les entreprises sont mortelles, les syndicats aussi le sont.

Télétravail : où en sommes nous en France ?
par Mission Société Numérique - 21 Mai 2018
Mesurer l'importance prise par le télétravail n'est pas chose facile tant cela dépend de la manière de le définir. Une note du Laboratoire du numérique du 25 septembre 2017 (Dossiers, Pratiques, Territoires) donne une photographie et retrace les évolutions récentes qui vont toutes dans le sens d'un développement de plus en plus important.
En pleine concertation autour de la loi Travail, les organisations syndicales et patronales ont rendu public au début de l'été un rapport conjoint des partenaires sociaux sur « le développement du télétravail et du travail à distance ».
« Même si le télétravail formel se développe peu en France, il prend une nouvelle dimension aujourd'hui en raison de la conjonction de plusieurs réflexions portant sur l'impact des outils numériques sur le travail, le mode de réalisation et d'organisation du travail » observent dans ce document les partenaires sociaux.
« Avec le développement des outils numériques, le recours au télétravail fait l'objet d'une demande accrue des actifs, pour mieux articuler vie professionnelle et personnelle comme en témoigne l'essor croissant des pratiques de télétravail informel. Cela correspond également, pour certaines catégories de fonctions, à une évolution rapide des usages professionnels vers plus d'autonomisation, notamment vis-à-vis du lieu de travail. Les entreprises y voient un outil de motivation et d'attractivité, en particulier pour conserver certaines compétences clés ».
Le télétravail a été créé il y a maintenant 12 ans par un accord national interprofessionnel (ANI), transcrit pour partie dans le Code du travail en 2012.
Télétravail formel et informel : de 16 à 20 % des salariés concernés
La réalité du télétravail en France est difficile à appréhender. Les données disponibles reposent sur trois types de sources : des enquêtes statistiques publiques (assez anciennes), une analyse des accords et des enquêtes menées auprès des bénéficiaires.
Les estimations diffèrent largement en fonction de la définition qui est donnée du télétravail dans ces différentes études : travail à distance (et ses diverses modalités : travail itinérant, travail nomade ou mobile) ou télétravail au sens strict cadré par un accord d'entreprise ou une charte. Alors que pour certaines études, l'analyse porte sur le télétravail salarié, d'autres études incluent le télétravail indépendant.
Selon les sources, la proportion de télétravailleurs varie de 2 % à 6 % pour le télétravail cadré par un accord d'entreprise, mais pourrait atteindre 16 %, voire 20 % pour le télétravail informel.
La DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) du ministère du Travail estimait en 2004 à 2 % des salariés qui pratiquaient le télétravail à domicile, et 5 % le télétravail nomade. Le télétravail est ici défini comme une activité où le salarié fait un usage professionnel intensif de l'informatique, à l'extérieur de son entreprise. « Sur 22 millions de salariés en France, on estime que 440 000 pourraient être considérés comme des "télétravailleurs à domicile" et 1 100 000 comme des "télétravailleurs nomades", soient respectivement 2 % et 5 % des salariés ». La DARES estimait, en outre, à 6 % la proportion de non-salariés qui remplissaient les critères adoptés pour définir le télétravail à domicile.
En 2009, l'INSEE observait une forte progression du télétravail. À partir de son enquête annuelle sur l'usage des TIC dans les entreprises, elle notait que 22 % des entreprises disposant d'un ordinateur avaient recours au télétravail. Selon l'INSEE, le télétravail était massivement pratiqué dans des entreprises de services liées aux TIC (55 %), dans les services financiers (49 %), dans les services aux entreprises, dans le conseil et la publicité.
Dans un rapport consacré au télétravail dans les grandes entreprises françaises, le cabinet Greenworking évaluait en 2012 à 12,4 % la proportion des salariés français qui télétravaillent au moins 8 heures par mois ». L'idée même du télétravail s'est banalisée pour trois employeurs sur quatre, mais la pratique ne s'est pas encore institutionnalisée : 75 % des grands groupes sont encore en phase d'expérimentation avec un projet pilote concernant en moyenne entre 30 et 200 salariés ». Selon Greenworking, le télétravail concernait également les hommes et les femmes ainsi que toutes les générations. « Le profil type du télétravailleur remet en cause de nombreux préjugés. D'abord, le télétravail n'est ni spécifiquement féminin (63 % d'hommes), ni spécifiquement jeune (seuls 3 %

des télétravailleurs ont moins de 30 ans). Le télétravail peut apporter autant de bénéfices à toutes les générations, notamment aux seniors pour qui le télétravail peut constituer une transition pertinente vers la retraite ».
L'enquête nationale « Tour de France du télétravail » réalisée par un groupement de spécialistes du coworking et de nouvelles formes de travail (LMBG Worklabs, Neo-nomade, Openscop et Zevillage) proposait en 2013 une estimation nettement plus haute : 16,7 % de télétravailleurs au sens où ils travaillent au moins une fois par semaine « en dehors du bureau ». Parmi eux 48 % sont salariés du privé, 17 % salariés du public et 35 % non-salariés. Dans 67 % des cas, la pratique est informelle. Dans 56 % des cas, elle n'est réalisée que 1 ou 2 jours par mois. 79 % du télétravail se ferait à domicile, 7,9 % dans des espaces de co-working, des télécentres, des bureaux partagés et 2,5 % en centre d'affaires.
Dans un Guide méthodologique sur le télétravail, l'ANACT, pour sa part, évaluait en 2015 à 14,2 % la part des salariés du privé et du public qui pratiquent le télétravail.
Selon une enquête réalisée par IPSOS, 14 % des Français travaillant dans un bureau pratiqueraient déjà en 2016 le télétravail de façon ponctuelle et 10 % de façon régulière (soit 24 % au total).
Le cabinet Obergo, qui s'en tient à une définition plus stricte du télétravail, met en doute ces estimations : selon ce cabinet « les entreprises restent toujours frileuses sur le télétravail qui se développe malheureusement moins vite que ne le disent les chiffres "officiels" malgré la forte demande des salariés ». Obergo estime que le taux réel de télétravailleurs en France (ensemble des secteurs d'activité) est plus près de 2 % que de 16 %.

Une centaine d'accords d'entreprises

Depuis l'ANI (Accord national interprofessionnel) de 2005, on recense près d'une centaine d'accords d'entreprise. L'institution du télétravail sur la base d'un avenant au contrat de travail ne fait pas l'objet d'un suivi statistique.
Le cabinet Obergo répertorie 80 accords d'entreprise et 3 accords de branche depuis 2005, répartis comme suit : 66 accords d'entreprise dans le secteur privé, 3 accords dans la fonction publique et 11 accords ou chartes dans le secteur parapublic.

Une grande diversité de situations

Le télétravail est très concentré dans quelques secteurs (informatique, ingénierie, conseil, télécoms, industries pharmaceutiques, industries métallurgiques assurances, banques...), où la proportion de cadres est forte, sur quelques fonctions cibles et dans les sièges sociaux. Les secteurs des télécoms, du numérique ou encore des banques sont fortement représentés. Selon Obergo, c'est le secteur des TIC (Informatique et télécommunications, SSII, constructeurs...) qui connaît les taux de recours au télétravail les plus élevés : 12 % en moyenne, avec, cependant, de fortes disparités.
Si certaines entreprises ouvrent le télétravail à un champ large de fonctions, la plupart le réservent aux cadres supérieurs autonomes, aux salariés en forfait jours ou aux techniciens dont le travail est aisément quantifiable et contrôlable.
Selon une étude réalisée pour le compte du cabinet en recrutement MichaelPage, 70 % des cadres déclarent avoir la possibilité de faire du télétravail (contre seulement 36 % pour l'ensemble des salariés interrogés). 49 % des personnes ayant répondu à l'enquête estiment que « c'est une initiative positive pour rééquilibrer entre vie personnelle et vie professionnelle ».

Des perceptions du télétravail globalement positives

Si l'ampleur du recours au télétravail est controversée, les enquêtes font état d'une satisfaction très forte tant pour les salariés que les entreprises. En matière de qualité de vie au travail, le télétravail est le thème qui obtient le score le plus élevé dans tous les baromètres d'entreprises ou sondages nationaux sur le travail.
Selon le rapport « Le télétravail dans les grandes entreprises » (Greenworking 2012), 85 % des entreprises interrogées considèrent que le télétravail a un impact positif sur leur compétitivité (entre 5 % à 30 %).
Selon l'enquête Obergo, 95 % des répondants considèrent que le télétravail est source d'amélioration de leur qualité de vie personnelle. 61 % ressentent une augmentation de leur temps de travail.

De fortes attentes des salariés

Selon une enquête réalisée en 2016 pour le compte de la société Randstad (spécialisée dans le recrutement et le travail intérimaire), 64 % des salariés seraient favorables au télétravail :
- 17 % souhaitent télétravailler un nombre de jours fixes par semaine (2,5 jours par semaine en moyenne
- 35 % aspirent à télétravailler occasionnellement ;
- 12 % souhaiteraient travailler tous les jours ouvrables

Toujours selon cette étude, les employeurs semblent plutôt réticents à mettre en place cette organisation du travail (16 % seulement des salariés interrogés ont déclaré s'être vu proposer le recours au télétravail). Ils expriment la crainte de perdre le contrôle sur les activités de leurs salariés et évoquent également des contraintes juridiques et réglementaires.
Selon l'enquête IPSOS Revolution At work, les Français estiment majoritairement que le télétravail est une « bonne chose » pour réduire les embouteillages (79 %), « faciliter la décentralisation économique » en dehors des grandes villes (71 %) et pour le rythme de vie (70 %). Pour ce qui est des contacts, la tendance s'inverse. 28 % pensent que c'est « plutôt une mauvaise chose » pour les échanges avec d'autres professionnels (26 % « plutôt une bonne chose ») et 44 % portent le même jugement plutôt négatif « pour les relations entre collègues » (contre 15 %). Interrogés, dans cette enquête, sur les moyens qui permettraient d'être « plus efficaces » dans leur travail, les Français interrogés privilégient des horaires « plus flexibles » (85 %). 72 % souhaitent « travailler plus souvent de chez soi ». 65 % souhaitent avoir accès à « des espaces de convivialité pour favoriser les échanges informels » (65 %). 52 % envisagent de travailler plus souvent dans des espaces de coworking, cafés et autres salles de réunion partagées.
Selon la dernière enquête « Conditions de travail », conduite par l'INSEE et le Ministère du travail, en 2013, 60,5 % des salariés pouvaient accéder à leur boîte à lettres électronique professionnelle, quand ils ne sont pas sur leur lieu de travail (79 % des cadres, 42,4 % des employés, 47,3 % des ouvriers). Au-delà de la simple messagerie, 19,5 % peuvent accéder au système informatique de l'établissement (50,3 % des cadres, 8,6 % des employés, 5,2 % des ouvriers). L'utilisation d'un téléphone portable à des fins professionnelles est passée de 32 % en 2005 à 45 % en 2013 et de 53 % à 60 % chez les cadres.
La Caisse des Dépôts et consignation (CDC) a entrepris d'évaluer la demande de télétravail en Île-de-France à l'horizon 2025. La CDC souhaitait, à cette occasion, cerner la part du télétravail qui pourrait être satisfaite par les télécentres (existants et à créer).
L'évaluation de la demande de télétravail concernait chacune des 3 catégories de population qui sont appelées à fréquenter les télécentres : indépendants, TPE et salariés de PME - grandes entreprises. Les ouvriers et les agriculteurs (23 % de la population active en Île-de-France) n'étaient pas inclus dans le périmètre de l'étude.
Dans le scénario tendanciel retenu (et qui prend en compte notamment les futures infrastructures du Grand Paris), la part de télétravail pourrait atteindre 21 % en Île-de-France. S'agissant de la part du télétravail qui pourrait être satisfaite par les télécentres, les projections de la CDC décrivent une situation en 2025 avec 318 télécentres en Ile-de-France, qui offriraient au total 67 000 places fréquentées par 171 000 télétravailleurs (le télétravail étant pratiqué majoritairement à temps partiel). Les résultats des

simulations montrent des effets positifs majeurs dans cinq familles d'externalités : transport, gains directs pour les salariés, gains directs pour les entreprises, santé, attractivité et développement économique.

Des dispositions favorables au télétravail dans les Ordonnances de 2017

L'ordonnance n° 3, rendue publique le 31 août, concerne le recours au télétravail en introduisant la présomption d'imputabilité d'accident du travail.

Elle prévoit qu'« en cas de recours occasionnel au télétravail, celui-ci peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ce double accord est recueilli par tout moyen à chaque fois qu'il est mis en œuvre ».

« Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Il a notamment les mêmes droits collectifs et dispose du même accès à la formation. Pour faire face à des contraintes personnelles, tout salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, peut demander à son employeur le bénéfice du télétravail. "L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié doit motiver sa réponse."

L'ordonnance n° 1 réaffirme le droit à la déconnexion dans les mêmes termes que la loi El Khomri.

Pour en savoir plus :

La mission Société Numérique met en œuvre un programme d'action pour favoriser l'autonomie et la capacité de tous à saisir les opportunités du numérique et pour accompagner la transition des territoires. Notre ambition : structurer, outiller et accélérer des projets pour faire émerger une société numérique innovante et inclusive.

Sources :

2004- DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), ministère du Travail, Le télétravail en France : 2 % de salariés le pratiquent à domicile, 5 % de façon nomade

2009- INSEE, E-administration, télétravail, logiciels libres : quelques usages de l'internet dans les entreprises

- Conseil d'analyse stratégique, Le développement du télétravail dans la société numérique de demain

2012- Greenworking, Synthèse remise au ministre chargé de l'industrie, de l'énergie et de l'économie numerique, Le télétravail dans les grandes entreprises françaises, Comment la distance transforme nos modes de travail

2013- LMBG, Tour de France du télétravail

2014- Caisse des Dépôts, Direction du développement territorial et du réseau, « Externalités des télécentres », Rapport Synthèse

- DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), ministère du Travail, Conditions de travail Reprise de l'intensification du travail chez les salariés, 2014 (données 2013)

2015- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), Guide méthodologique sur le télétravail, Premiers repères

- Commissariat Général à l'égalité des territoires, Étude sur les opportunités des territoires à développer le télétravail, modélisation des gains pour les individus, les entreprises et les territoires

- DARES, Résultats de l'Enquête Conditions de travail 2013 (Intensité du travail et usages des technologies de l'information et de la communication)

2016- Institut d'aménagement et d'urbanisme (IAU) Île-de-France, Nouveaux modes de travail et enjeux de mobilité

- Randstad Awards 2016 : deux salariés français sur trois sont favorables au télétravail

- Ipsos, Revolution at work, rapport de résultats

- Conseil national de l'information statistique, La mesure du télétravail dans les enquêtes sur le travail (note de Thomas Coutrot)

2017 - Cabinet Michael Page, L'usage du numérique et l'équilibre vie professionnelle et vie privée

- Rapport conjoint des partenaires sociaux sur « le développement du télétravail et du travail à distance », (remis le 7 juin 2017 à la ministre du Travail)

1968, ou l'année de tous les possibles en France et en Europe

mercredi 23 mai 2018

Beaucoup ont vécu les évènements de 1968 en France, beaucoup s'en souviennent, mais en Europe et dans le reste du monde aussi les peuples ont bougé, se sont révoltés, se sont exprimés.

Ces « anniversaires » sont aussi l'occasion de transmettre la mémoire des formidables moments vécus en direct, aux générations d'aujourd'hui, non par nostalgie, mais pour l'Histoire, ses profonds changements et pour continuer d'écrire ces pages des peuples libres avec toutes les générations.

Quelques points de rappels

Le Comité économique et social européen - CESE - né avec le Traité de Rome en 1957, était en place. Son Président était Louis Major. Le Comité des Régions n'existait pas (créé le 10 mai 1994) et le Parlement européen qui s'appelait « l'Assemblée consultative » était composé de membres désignés au second degré par les assemblées nationales des six États membres fondateurs de l'Union européenne. Il a fallu attendre 1979 pour procéder à l'élection des parlementaires européens au suffrage universel dans tous les États membres de la Communauté économique européenne - CEE - et se féliciter de l'accession à la première Présidence du Parlement européen élu au suffrage universel de Simone Veil. Prochaine élection : fin mai 2019…

En 1968, La Confédération européenne des syndicats - CES - n'existait pas (créée en 1973) et la Fédération européenne des retraités et personnes âgées – FERPA - encore moins (créée en 1993). Trois organisations syndicales occupaient le paysage syndical international : la Confédération internationale des syndicats libres – CISL -, la Confédération mondiale du travail – CMT -, ces deux organisations sont regroupées depuis 2006 dans la Confédération internationale des syndicats – CIS – et la Fédération syndicale mondiale – FSM – toujours existante mais peu représentative.

En France, les organisations syndicales se résumaient à 5 confédérations et une fédération : CFDT, avec Eugène Descamps au secrétariat général, tandis que Georges Séguy était à la tête de la CGT, André Bergeron secrétaire général de FO, Joseph Sauty, présidait la CFTC, André Malterre assumait la présidence de la CGC et James Marangé le secrétariat général de la FEN - Fédération de l'Education Nationale.

Au plan patronal deux principales organisations, le Centre National du Patronat Français - CNPF - (Medef aujourd'hui) avec Paul Huvelin comme Président et la Confédération générale des petites et moyennes entreprises - CGPME - avec Léon Gingembre comme premier Président.

Le général de Gaulle est Président de la République française et Georges Pompidou premier Ministre, Jean-Marcel Jeanneney, Ministre des affaires sociales.

Le 22 mai, Daniel Cohn-Bendit est expulsé de France.

Le 27 mai, conclusion de ce que l'on appellera les accords de Grenelle au ministère des Affaires sociales, après de très longues heures de négociations, actant des avancées sociales importantes, parmi lesquelles la création de la section syndicale d'entreprise concrétisée par la loi du 27 décembre 1968, l'augmentation du SMIC de 10% en moyenne…

En Europe

1968 - Le Président de la Commission européenne est Jean Rey, celui de l'Union Soviétique Nikita Khrouchtchev et des Etats-Unis Lyndon B. Johnson.

Le 1er Janvier 1968, la France prend son tour pour assumer la présidence semestrielle de la Communauté économique européenne.

Le 12 mars 1968, Alain Poher est réélu, par ses pairs, Président du Parlement européen.

1968 était l'année du 11èmeanniversaire du Traité de Rome signé le 23 mars 1957, les institutions européennes regroupaient six pays membres fondateurs, encore dénommés ainsi aujourd'hui (France, Allemagne, Italie, Belgique, Pays Bas, Luxembourg). Le mur de Berlin était édifié depuis 7 ans (sa construction a débuté dans la nuit du 12 au 13 août 1961) en plein centre ville, la guerre froide battait son plein. Il y avait l'Europe de l'Est et l'Europe de l'Ouest. L'Espagne, le Portugal et la Grèce étaient sous régimes dictatoriaux. L'Allemagne était séparée en 2 : la République démocratique d'Allemagne - la RDA - et la République Fédérale d'Allemagne - la RFA.

Succédant au Pape Jean XXIII, le 21 juin 1963, Giovanni Battista Montini était élu Pape, prenant le nom de Paul VI. Il est en fonction lors des évènements en 1968.

Le 1er juillet, l'Union douanière est une réalité : les droits de douane ont complètement disparu entre les six États membres de la Communauté économique européenne, de ce fait le commerce intracommunautaire est multiplié par six et les échanges avec le reste du monde par trois.

Dans le reste du monde

De Tokyo à Zurich, du Canada aux États Unis d'Amérique, du Vietnam au Mexique, de la Pologne, à la Tchécoslovaquie, bref sur tous les continents, souffle un vent de libertés, d'expression et de revendications.

Dans ce contexte, en Europe, l'accession à l'âge de 47 ans d'Alexandre Dubcek au secrétariat général du Parti Communiste tchécoslovaque, le 5 janvier 1968 constitue un espoir dans cette partie de l'Europe fermée. C'est le début du « printemps de Prague ». La censure est supprimée, les voyages à l'étranger sont autorisés, le chef de la police est arrêté... Les réactions et pressions des pays du « pacte de Varsovie » ne font pas attendre.

Le 3 août 1968, A Dubcek est fermement invité à rejoindre les représentants de l'Union soviétique avec Brejnev à Bratislava. Le compromis signé s'est avéré être un piège : reprise en main totale par le pacte de Varsovie. Les chars soviétiques envahissent Prague Le 21 août, des morts et des blessés sont dénombrés. La plupart des Tchèques et des Slovaques se résignent à la « normalisation ». Pouvaient-ils faire autrement ? L'étudiant Jan Palach s'immole par le feu sur la place Wenceslas à Prague le 16 janvier 1969 par défi et désespoir. Il faudra attendre vingt ans pour que les peuples tchèques et slovaques vivent le retour à la démocratie dans une Tchécoslovaquie réorganisée.

« Ce n'est qu'un début, continuons le combat… » était le slogan des manifestations. Poursuivons l'écriture de l'Histoire ensemble.

À partir d'un texte de l'Institut Jacques Delors

Le temps partagé : un succès grandissant

mercredi 23 mai 2018

Cette forme d'emploi, apparue il y a une trentaine d'années, se répand dans toute la France. Cela concernerait plus de 430 000 personnes, exerçant sous des statuts variés. Cette forme d'emploi innovante soit répond à une certaine forme de flexibilité et de liberté soit est un mode de sortie du chômage. Dans le cadre d'un projet d'étude collectif, la promotion IGS-RH5 a effectué un travail de recherche par une enquête nationale sur les avantages et les limites du travail partagé.

Qu'est-ce qu'un temps partagé pour une entreprise ou pour un particulier ?

- Une entreprise de travail à temps partagé (ETTP) est une entreprise dont l'activité exclusive consiste à mettre à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié, des conseils en matière de gestion et de formation.
- Un particulier qui travaille dans plusieurs entreprises avec la possibilité d'avoir plusieurs statuts.

Ne pas confondre avec les pluri-employeurs ou le pluri-professions (Voir Clés du social - Les pluriactifs : quels sont leurs profils et leurs durées de travail ? [1]).

Méthodologie de l'enquête, réalisée du 15 octobre 2014 au 15 avril 2015, avec deux approches combinées :

- **-1- Une approche qualitative** par 23 entretiens pour des personnes de 24 à 64 ans, avec un équilibre entre hommes et femmes, habitant des régions géographiques différentes, ayant des fonctions multiples comme employé, expert, manager, chef de projet…et exerçant plusieurs formes de travail en temps partagé (professionnels indépendants, personnes en portage salarial, salariés multi-employeurs).
- **-2- Une approche quantitative** avec deux questionnaires. L'un à destination des personnes qui travaillent que ce soit en temps partagé ou pas, diffusé par l'IGS-RH et le Portail du Temps Partagé (763 réponses). Le second à destination des employeurs (ETTP) susceptibles de recruter des personnes en temps partagé, diffusé par l'ANDRH et la CGPME (161 réponses). Les deux questionnaires ont été mis en ligne pendant trois semaines.

L'analyse de l'enquête a permis d'infirmer deux hypothèses :

- **-1- hypothèse :** « Il y a plus de femmes que d'hommes en temps partagé ». Lors des entretiens, les interviewés déclaraient « le temps partagé convient plus aux femmes. Il y a les enfants qu'il faut gérer ». Or, l'analyse de l'enquête nous montre que ce sont les hommes qui ont le plus recours au temps partagé.
- **-2- hypothèse :** « Le choix du temps partagé est fondé sur la volonté de concilier vie professionnelle et vie personnelle ».

L'enquête nous démontre que ce choix est d'abord lié à la possibilité d'exercer un métier qui passionne :

- « C'était une vraie envie pour moi de faire le temps partagé. Je suis un peu tombé amoureux de ce dispositif » ;
- « Le temps partagé, c'est une forme de liberté. Je négocie avec moi-même ;
- « Le plus gros avantage du temps partagé c'est qu'on a une liberté d'entreprendre, de pouvoir travailler sur des sujets que je choisis ».

La proportion de salariés en temps partagé selon l'âge : 46 % de salariés en temps partagé ont entre 40 et 49 ans. L'utilisation du temps partagé devient de plus en plus significative dès que les personnes atteignent la tranche d'âge 40-49 ans. « Je me suis rendu compte qu'arrivés dans la cinquantaine les salariés commençaient à rencontrer des difficultés dans l'entreprise et moi j'avais plutôt envie d'anticiper ces difficultés plutôt que de les subir. Maintenant je pense que ce choix était le bon » « La vie que j'ai aujourd'hui serait incompatible avec le fait d'avoir des enfants ».

Présence d'un élément important dans la carrière des personnes à temps partagé : 77 % des personnes en temps partagé déclarent avoir vécu un événement important dans leur carrière. Cette proportion est beaucoup plus faible chez les personnes qui ne sont pas à temps partagé. Sont le plus souvent cités des événements liés à une rupture avec l'entreprise, comme un licenciement ou un conflit avec son entreprise ou son manager. 33 % des répondants travaillant en temps partagé ont 2 enfants. 18 % des répondants travaillant en temps partagé ont 3 enfants ou plus. Dans l'échantillon, les parents d'un enfant ou de trois enfants ou plus sont surreprésentés au sein des salariés en temps partagé.
La proportion de salariés en temps partagé suivant la zone géographique : 67 % des salariés en temps partagé sont situés en région contre 33 % en Île de France. Cela est sans doute dû au fait qu'en Île de France le bassin d'emploi est plus important qu'en régions. Dans l'échantillon, la proportion en faveur de la province est moins forte au sein des personnes qui ne sont pas en temps partagé.
Le second questionnaire concerne les employeurs susceptibles de recruter des professionnels en temps partagé. La population de répondants est représentée par une majorité de personnes appartenant à l'ANDRH venant d'entreprises variées (petites, moyennes et grandes entreprises) et cette population occupe pour plus de 45 % un poste de DRH. Les différents cas de recours au temps partagé : 44 % des entreprises interrogées déclarent avoir recours au temps partagé pour recruter des cadres. 14 % des entreprises qui utilisent le temps partagé s'en servent pour le management de projet tandis que 11 % y ont recours pour le management d'équipe.
Les bénéfices pour les entreprises de recruter des personnes à temps partagé. Ce sont surtout : un apport de compétences pour 38 %. Avoir l'intervention d'un professionnel en fonction des fluctuations de l'activité de l'entreprise pour 29 %. La possibilité de travailler avec des professionnels qu'ils n'auraient pas pu recruter pour 25 %.
Temps partagé et employabilité : Il ressort du questionnaire que les personnes qui exercent une activité à temps partagé se sentent tout aussi employables et sont plus satisfaits de leur vie professionnelle que les personnes ne travaillant pas en temps partagé. « Je trouve que cela m'a ouvert d'autres portes, un univers qui m'est étranger ».
Les personnes interviewées mettent en avant le fait que le temps partagé permet une forme de flexibilité et de liberté. Il permet de s'adapter aux changements du monde du travail et d'assurer une certaine transition professionnelle. « Il faut être vraiment caméléon. Clairement, aujourd'hui je suis en costume ; demain je vais dans une entreprise de BTP, si j'y vais en costume on va me prendre pour un huissier, je vais donc être en jeans et chaussures de chantier. ». « J'ai ces deux ou trois casquettes. Il faut vraiment être acrobate, sauter du coq à l'âne en permanence ».
Pour David Bibard, fondateur du Portail du temps partagé :
« Selon la troisième édition de notre baromètre annuel, 93 % des professionnels exerçant leur activité à temps partagé se disent satisfaits de leur situation et souhaitent conserver ce mode d'organisation. Parmi les répondants, 33 % apprécient la diversité des missions, 25 % l'autonomie et 23 %, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle ».
Références
Ce projet en quelques chiffres, c'est 36 étudiants, 23 personnes en temps partagé interviewées, 2 questionnaires réalisés. 6 mois d'études, de recherches, de doutes, de bonheur et de fierté :

- http://www.le-portail-du-temps-partage.fr/wp-content/uploads/2015/05/Livret-Temps-Partag%C3%A9-IGS-RH-ANDRH-2015.pdf

« Une indemnisation chômage plus universelle et plus juste », un avis du Conseil d'État
samedi 19 mai 2018
Le projet de loi « Avenir professionnel » en matière d'assurance chômage a été adopté en Conseil des ministres le 27 avril sous le titre « Une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste ». Il prévoit une extension encadrée de l'assurance chômage aux démissionnaires, une allocation de chômage forfaitaire pour les indépendants, une possibilité de mettre en place un bonus-malus sur les contributions patronales pour lutter contre la précarité, une refonte du contrôle et du barème des sanctions des demandeurs d'emploi. L'avis du titre II du Conseil d'État consacré aux dispositions relatives aux droits à l'assurance chômage et à son financement ainsi qu'à la gouvernance de Pôle Emploi demande plusieurs modifications.
L'extension de l'allocation d'assurance chômage aux salariés ayant démissionné. Le projet de loi, reprenant sur ce sujet les stipulations de l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance-chômage, ouvre l'allocation d'assurance aux salariés ayant démissionné, satisfaisant des conditions d'activité antérieure spécifiques et poursuivant un projet de reconversion professionnelle présentant un caractère réel et sérieux. La reconnaissance du caractère réel et sérieux du projet de reconversion, suite à une saisine rectificative, sera décidée par une commission paritaire régionale pour le compte de Pôle emploi. Celles-ci devront examiner plusieurs dizaines de milliers de projets par an, ce qui pourrait impliquer dans la plupart des régions qu'elles se réunissent chaque semaine. Le Conseil d'État appelle l'attention du Gouvernement sur la charge administrative et financière de ce nouveau droit qui pèsera sur les commissions paritaires régionales.
L'ouverture d'un revenu de remplacement pour les travailleurs indépendants privés d'activité. Le Conseil d'État considère que l'allocation créée par le projet de loi, qui n'est la contrepartie d'aucune cotisation sociale, est versée sous conditions de ressources et dont le montant et la durée d'attribution sont forfaitaires, ne présente pas les caractéristiques d'une allocation d'assurance, mais celles d'une prestation non contributive. Le fait de placer dans un même régime d'assurance des salariés dont la rémunération est soumise à des cotisations sociales et des travailleurs indépendants qui ne sont assujettis à aucune cotisation soulève une difficulté sérieuse au regard du principe d'égalité entre assurés d'un même régime.
Le Conseil d'État retient, en conséquence, et avec l'accord du Gouvernement, un autre schéma, un régime particulier distinct du régime d'assurance, inscrit dans le chapitre IV du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail. De manière cohérente avec la nature d'allocation de solidarité de ce revenu, ses règles d'application seront fixées par décret en Conseil d'État, sauf en ce qui concerne les règles de coordination avec l'allocation d'assurance, qui seront fixées par la convention d'assurance-chômage. Dans les hypothèses où la privation d'activité professionnelle d'un travailleur indépendant n'ouvre pas droit à la prestation, les personnes concernées seront des ayant droit au revenu de solidarité active (RSA) dans les conditions de droit commun.
Sur le financement de l'assurance chômage

- **Les modulations des contributions patronales des entreprises** en fonction du nombre de fin de contrats, dépendent de la loi et non pas de la convention d'assurance-chômage, affirme le Conseil d'État.

- **La suppression des contributions salariales finançant le régime d'assurance-chômage.** Le financement de celui-ci est désormais principalement assuré par les contributions patronales et par l'affectation en tout ou partie d'impositions de toute nature. L'affectation à l'organisme gestionnaire du régime d'assurance-chômage de la contribution sociale généralisée (CSG) est autorisée par les dispositions du code de la sécurité sociale. Ce devra être décidé par une loi de financement de la Sécurité Sociale (LFSS) en vertu des mêmes dispositions.

La suppression de toute contribution salariale pour le financement d'un régime de protection sociale, à la seule exception des salariés des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle et de certains expatriés qui, eu égard aux spécificités de leur situation, continueront à supporter des cotisations correspondant aux cotisations particulières auxquelles ils étaient assujettis précédemment, ne crée aucune différence de nouveau traitement entre les assurés de ce régime.

Il résulte de la réforme proposée une absence de lien entre les modalités de financement par la quasi-totalité des salariés du régime d'assurance chômage et les revenus de remplacement dont ils peuvent bénéficier, dès lors que la CSG est une imposition de toutes natures et n'ouvre donc pas, par elle-même, droit à des prestations et des avantages sociaux (Conseil Constitutionnel, décision n° 90-285 DC du 28 décembre 1990, considérants 8 et 9). De même, le Conseil constitutionnel a déjà censuré, pour atteinte au principe d'égalité, des dispositions exonérant une fraction des bénéficiaires d'un régime de sécurité sociale des seules cotisations salariales (Conseil Constitutionnel, décision n° 2014-698 DC du 6 août 2014 et décision n°99-416 DC du 23 juillet 1999, considérant 9).

Le Conseil d'État invite le Gouvernement à approfondir sa réflexion sur la cohérence des modalités de financement des régimes avec les prestations qu'ils servent, dans la perspective d'une réforme du système de protection sociale tirant toutes les conséquences de la part prise par les impositions dans le financement de la protection sociale obligatoire.

Sur la gouvernance du régime d'assurance chômage

Le document de cadrage qui définit une trajectoire financière n'est pas considéré par le Conseil d'État comme une atteinte à la liberté contractuelle des partenaires sociaux. Par ailleurs, le projet de loi permet au pouvoir réglementaire de fixer par décret, à compter du 1er janvier 2019, les mesures d'application des articles L. 5422-12, relatif à la modulation des contributions patronales, et L. 5425-1 du code du travail, relatif au cumul entre le revenu de remplacement et les revenus d'activité professionnelle ou d'autres revenus. L'intention du législateur est de permettre au Gouvernement de prendre des mesures de nature à lutter contre la précarité si le bilan des négociations de branche, qui doivent être conduites à cette même fin au cours de l'année 2018, ne s'avère pas suffisamment concluant.

Le Conseil d'État modifie le projet du Gouvernement pour encadrer dans le temps, jusqu'au 30 septembre 2020, la capacité d'intervention du pouvoir réglementaire afin de fixer les mesures d'application des articles L. 5422-12 et L. 5425-1, qui sont justifiées par la lutte contre la précarité, cette dernière constituant un motif d'intérêt général.

Sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi et les obligations liées à la recherche d'emploi

Le Conseil d'État porte la durée de l'expérimentation de recherche d'emploi de douze à dix-huit mois, afin de donner le temps nécessaire à son évaluation.

- **L'offre raisonnable d'emploi.** Le refus de deux offres raisonnables d'emploi constituant un motif de radiation de la liste des demandeurs d'emploi susceptible d'entraîner une suppression du revenu de remplacement, le moindre encadrement de leur définition par le législateur ne doit conduire à méconnaître ni le principe d'égalité, ni le principe de légalité des délits, applicables aux sanctions administratives (Conseil constitutionnel, décision n° 2006-535 du 30 juin 2006, considérants 34 à 38). Pour le Conseil d'État, le demandeur d'emploi ne peut être contraint d'accepter un emploi qui ne soit pas compatible avec ses qualifications et ses compétences professionnelles.

Le projet de loi procède également au transfert à Pôle emploi du pouvoir de décider de la suppression du revenu de remplacement, pouvoir auparavant attribué au préfet. L'attribution d'un pouvoir de sanction administrative à un établissement public administratif ne soulève aucune difficulté de principe. Le projet de loi prévoit que seule la suppression du revenu de remplacement peut être prononcée. Le Conseil d' État relève que puisque seule la durée de la suppression peut être modulée, l'abrogation des possibilités de réduction du revenu de remplacement ne conduit pas à méconnaître le principe constitutionnel de proportionnalité des sanctions. Toutefois, il reviendra au pouvoir réglementaire d'adapter la durée maximale de la suppression à la gravité des manquements.

Beaucoup d'incertitudes pèsent encore sur ce projet de loi. Le flou demeure sur de nombreux points : le cumul allocation-salaire, le contrôle des chômeurs, la future gouvernance du régime. Difficile pour l'assurance chômage de passer d'un régime bismarckien (cotisations sur les salaires, prestations proportionnelles aux contributions, gestion paritaire) à un régime beveridgien (financement par l'impôt, CSG remplaçant la cotisation sociale, prestation forfaitaire, gestion par l'État avec la lettre de cadrage …) contesté par de nombreux partenaires sociaux.

Référence

- http://www.conseil-etat.fr/.../Projet-de-loi-pour-la-liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel

ENTRETIEN Alain Caillé : « Les sciences sociales ne permettent plus de penser le monde »

23/05/2018

Alain Caillé Professeur émérite à l'université Paris-Nanterre, économiste et sociologue. Directeur de la revue du Mauss

Face aux discours très spécialisés des sciences sociales incapables de saisir la complexité du monde actuel, le sociologue et économiste Alain Caillé milite pour une approche généraliste. Il vient de codiriger, avec Philippe Chanial, Stéphane Dufoix et Frédéric Vandenberghe, l'ouvrage Des sciences sociales à *la*science sociale. Fondements anti-utilitaristes (coll. La bibliothèque du Mauss, Le Bord de l'eau), qui rassemble les contributions de plusieurs chercheurs, dont Robert Boyer, François Dubet, Olivier Favereau, Nathalie Heinich, André Orléan, etc*.

En quoi les sciences sociales sont-elles moins capables qu'avant de comprendre les lois de fonctionnement des sociétés ?

On dispose de moins en moins de repères sur ce qui se passe. Les phénomènes actuels sont complexes car ils sont à la fois économiques, politiques, religieux, stratégiques, environnementaux. Face à cela, les sciences sociales n'offrent que des discours spécialisés – sur la crise de l'environnement, les paradis fiscaux, les enjeux géostratégiques, etc. –, des fragments de discours qui ne permettent pas de penser le monde dans toute sa complexité.

Il n'y a plus de paradigme transversal, comme l'ont été le structuralisme, le marxisme, etc.

Si l'on compare avec ce qu'étaient les sciences sociales, dans leur grand moment du début du XXe siècle, il existait alors des fils directeurs : l'interrogation sur la modernisation, l'industrialisation, l'avènement de la société de marché… Cela donnait un cadre

d'intelligibilité, d'interprétation globale. Aujourd'hui, il n'y a plus de paradigme transversal – comme l'ont été le structuralisme, le marxisme, etc.

Cette fragmentation permet de s'attaquer à des questions très précises. En quoi est-ce un problème ?

Ce n'est pas un problème, la spécialisation est nécessaire mais on ne peut s'en contenter. A certains égards, on n'a jamais été aussi intelligents : d'un point de vue de formalisation, de modélisation, d'un point de vue épistémologique, etc. Mais cela ne suffit pas. Comme dans une chaîne de montage dans la division du travail, si on ne réussit pas à rassembler les morceaux et les pièces qui viennent des ateliers spécialisés, avec un chef de montage qui lui donne du sens, on se retrouve avec des pièces magnifiquement usinées et travaillées, mais cela ne fait pas un produit final.

Quel serait le produit final ?

Les sciences sociales sont confrontées à quatre impératifs. Le premier est empirique, la description de la réalité. C'est ce qui les distingue, notamment la sociologie, de la tradition philosophique qui pense parfois comme Jean-Jacques Rousseau pouvoir « *ignorer tous les faits* ». Un impératif explicatif également. Il faut chercher des causes et arriver à prévoir. C'est le moment de la modélisation, pour lequel la science économique dispose d'un avantage, même si c'est le cas aussi ailleurs, par exemple en anthropologie.

L'impératif herméneutique est celui de l'interprétation. Les acteurs ne sont pas seulement animés par des causes, économiques ou climatiques, mais aussi par des raisons d'agir et des valeurs. Il ne s'agit donc pas seulement d'expliquer le pourquoi des phénomènes mais aussi le « pour quoi » : qu'est-ce qui fait sens pour les acteurs ? Ce qui renvoie au quatrième impératif des sciences sociales, qui est le plus compliqué à intégrer : l'impératif normatif.

Je ne pense pas que les chercheurs puissent s'intéresser à ce qui fait sens pour les acteurs sociaux sans s'interroger sur ce qui fait sens pour eux-mêmes

Je ne pense pas que les savants, les chercheurs, puissent s'intéresser à ce qui fait sens pour les acteurs sociaux sans s'interroger sur ce qui fait sens pour eux-mêmes. Contrairement à la vulgate enseignée à tous les étudiants, dans toutes les disciplines des sciences sociales, je pense que l'impératif normatif est le plus important des quatre, car il vient en articulation des trois premiers, et donne ainsi la structure globale : la nécessité de s'interroger sur les valeurs – non seulement celles des acteurs sociaux mais aussi celles au nom desquelles ils pensent et ils réfléchissent.

Toutes les grandes œuvres de la science sociale, de Karl Marx, Max Weber, Emile Durkheim, toutes celles qui résistent au temps reposent sur une interrogation normative. La question de l'émancipation chez Marx, la rationalisation chez Weber, le rapport à la société nationale chez Durkheim. C'est ce qui rassemble et articule, comme dans la chaîne de montage, tous les éléments de connaissance épars.

Quelle est la situation actuelle ?

On croit pouvoir faire de la science hors valeurs. Il n'y a plus de grands discours. En sociologie, l'ambition est devenue très restreinte par rapport à celle de la sociologie classique. Chez Durkheim ou Weber, il s'agissait de réunir à la fois des anthropologues, des historiens, des juristes, des économistes, etc. La sociologie était considérée comme devant être le lieu d'interactions de toutes ces disciplines. Max Weber est au départ économiste, ou juriste, ou historien. Par moments, il se dit sociologue. Ce qui est récent, c'est donc la séparation de la sociologie des grands récits politiques.

C'est le constat qui est fait dans notre livre par des gens qui sont, chacun dans leur discipline, tous très reconnus : quelque chose ne va pas et il n'est pas possible de continuer comme ça

Ce qui est beaucoup plus ancien, c'est l'abandon d'une ambition totalisante de la science sociale, qui essaie d'interroger à la fois les faits économiques, les faits sociaux, les faits culturels, les faits politiques et les faits religieux dans une même logique. Une ambition très largement perdue aujourd'hui. C'est le constat qui est fait dans notre livre par des gens qui sont, chacun dans leur discipline, tous très reconnus : quelque chose ne va pas et il n'est pas possible de continuer comme ça, chacun ne voyant que ce qui est éclairé par son projecteur.

Faut-il faire travailler ensemble les spécialistes de sciences sociales ?

Mettre ensemble ces divers spécialistes, c'est de la pluridisciplinarité, ce qui aboutit généralement à une espèce de juxtaposition très formelle. Cela n'apporte pas grand-chose, car on ne travaille pas le cœur des conceptualisations, des interrogations. La pluridisciplinarité donne des regards qui n'évoluent pas en profondeur, chacun apportant sa petite graine tout en faisant semblant de respecter le voisin.

Les disciplines fonctionnent comme les Etats-nations et découpent le champ du savoir en petits territoires, chacun voulant contrôler tout le savoir à partir de son champ national

Je ne prône pas du tout l'abandon des disciplines. Je pense que celles-ci ont leur légitimité, et il faut qu'elles continuent à fonctionner, mais pas comme elles le font de plus en plus, de façon chauvine et raciste. Je parle de racisme, car je pense que les disciplines fonctionnent comme des Etats-nations. Elles découpent le champ du savoir en petits territoires, chacune voulant être la discipline reine et contrôler tout le savoir à partir de son champ national particulier. Cela crée des haines, des rivalités nationales. Dans une thèse d'économie, le seul fait de citer un philosophe vous met hors champ. En sociologie, c'est pareil. Cela vaut exclusion de la discipline !

Je crois qu'il faut former des généralistes. Pas une personne qui sait tout mais un chercheur compétent et reconnu comme tel dans deux ou trois disciplines. C'est ce que j'ai fait à Nanterre il y a vingt ans en créant, en lien avec l'ENS de Cachan, un magistère d'humanités modernes.

Est-ce une évolution généralisable dans le cadre institutionnel français ?

C'est un combat que je mène depuis assez longtemps, mais je m'aperçois qu'il y a très peu de personnes pour le porter. Les différents spécialistes qui ont écrit dans l'ouvrage disent qu'il faudrait le faire. Mais ils ne pousseront probablement pas eux-mêmes à le faire…

Pourquoi avoir écrit ce livre s'il est impossible d'avancer ?

Pas complètement impossible ! Les universités créent des cursus bidisciplinaires pour attirer les bons étudiants qui sinon choisissent tous les classes préparatoires aux grandes écoles. Elles forment des jeunes dans deux disciplines. Cela contribue à faire bouger les lignes. Reste à institutionnaliser et légitimer ces parcours au-delà du coup par coup. Ce livre est donc un appel aux jeunes, même si le parcours est semé d'embûches !

- Ainsi que de Jeffrey Alexander, Romain Bertrand, Sergio Costà, Francesco Fistetti, Christian Grataloup, François Hartog, Nathalie Heinich, Marcel Hénaff, Philippe d'Iribarne, Thomas Lindemann, Danilo Martuccelli, Elena Pulcini, Ann Rawls, Mashall Sahlins, Ilana Silber, Lucien Scubla, Michel Wieviorka. Publié aux éditions Le Bord de l'eau, coll. La bibliothèque du Mauss, 2018, 368 p., 24 €

PROPOS RECUEILLIS PAR CATHERINE ANDRÉ ET CHRISTIAN CHAVAGNEUX

L'ESS peut tirer les entreprises vers davantage d'intérêt général

- **HUGUES SIBILLE** 22/05/2018

Cet article est initialement paru dans Liaisons sociales magazine, n°191, avril 2018.

Hugues Sibille, président du Labo de l'ESS : "l'ESS peut tirer les entreprises vers davantage d'intérêt général"

Propos recueillis par Sophie Massieu

L'entreprise doit se préoccuper davatange de l'intérêt général et de son impact social et environnemental. Selon Hugues Sibille, le secteur de l'économie sociale et solidaire pourrait guider cette évolution.

Le rapport de Jean-Dominique Senard et Nicole Notat sur l'entreprise et l'intérêt général devrait largement inspirer le projet de loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises). Parmi les mesures phare, un nouvel alinéa de l'article 1833 du Code civil préciserait que les entreprises doivent prendre en compte leur impact social et environnemental. Que pensez-vous de cette proposition ?

Hugues Sibille : C'est une bonne nouvelle ! Mais il faudra attendre ce qu'il en sera dans la loi Pacte. Le diable juridique se cache dans les détails ! Le titre du rapport, "L'entreprise : objet d'intérêt collectif", exprime un début de vision nouvelle de l'entreprise, que j'appelle de mes voeux depuis longtemps. Elle ne serait plus définie exclusivement par la création de valeur pour l'actionnaire, ce qui entraîne des comportements court-termistes. C'est un symbole positif mais ce n'est encore qu'un symbole, et pas une modification du droit des sociétés. J'espère qu'on ira plus loin.

Autre recommandation des rapporteurs : l'introduction de l'entreprise à mission dans le Code civil. Est-ce une bonne idée ?

Hugues Sibille : J'observe que le rapport ne propose pas de créer un nouveau statut d'entreprise, ce qui me semble une bonne chose. Notre "droit de l'entrepreneuriat" est déjà fort complexe. N'en rajoutons pas ! Sur le fond, là encore, il est bon d'encourager les entreprises à se montrer plus vertueuses en se préoccupant de l'intérêt collectif, de l'écosystème dans lequel elles évoluent. Les entreprises doivent résorber et ne pas aggraver les fractures sociales et territoriales. Là encore, on affirme un principe sans modifier le droit. De fait et en droit, les entreprises de l'économie sociale et solidaire demeurent des "premiers de cordée" pour tirer les entreprises vers davantage d'intérêt général. Je souhaite que la loi Pacte le prenne en compte et que le gouvernement valorise ces premiers de cordée.

Du point de vue de la gouvernance, le texte suggère l'entrée de salariés dans les conseils d'administration et leur reconnaît un statut de parties constituantes. Les sociétés coopératives peuvent-elles servir de modèle ?

Hugues Sibille : De modèle, je ne sais pas. Mais je souhaite que les coopératives inspirent le reste de l'économie. Les chiffres montrent que les entreprises dans lesquels les salariés sont aussi des associés sont plus résilientes. Après tout, qui connaît mieux l'entreprise, ses problèmes, ses potentiels, les solutions à mettre en oeuvre, que les personnes qui y travaillent chaque jour ?

Pour promouvoir la RSE, faut-il indexer davantage k=la part variable des revenus des dirigeants sur ces politiques ?

Hugues Sibille : Oui. La RSE n'a de réel impact que si elle est portée au plan stratégique par les dirigeants de l'entreprise. Sinon, c'est au mieux de la communication et au pire du social washing. Donc il est bon de "motiver" les cadres dirigeants. je préfère des entretiens annuels d'évaluation ou des comités de rémunération des conseils d'administration, qui portent autant sur l'impact social et environnemental des décisions que sur les seuls résultats financiers.

Que va-t-il rester de l'identité spécifique des coopératives, mutuelles, et fondations, qui appartiennent au secteur de l'ESS si les entreprises du secteur marchand acquièrent un objet social élargi ?

Hugues Sibille : Je me réjouis si l'économie sociale parvient à influencer d'autres entreprises en les encourageant à se préoccuper d'intérêt général, de bien commun. Nous avons toujours prétendu polliniser le reste de l'économie. Je ne conçois pas l'économie sociale et solidaire comme repliée sur elle-même, avec comme terrain de jeu les 10% du PNB qu'elle représente. Mais "en même temps", je tiens à ce que l'on ne crée pas une confusion générale, qui l'affaiblirait. La loi du 31 juillet 2014 définit juridiquement ce qu'est une entreprise de ce secteur : c'est un "mode d'entreprendre" reposant sur un but poursuivi autre le partage des bénéfices, une gouvernance démocratique, une gestion qui réinvestit les excédents et rend les réserves impartageables. A côté des coopératives, associations et mutuelles, les sociétés de capitaux peuvent en faire partie si elles respectent les critères précis de l'utilité sociale. On ne doit donc pas mettre entreprises ESS et entreprises à mission dans un grand tout, un peu vague. Ce n'est pas parce qu'une PME familiale inscrit dans ses statuts qu'elle embauchera des personnes handicapées qu'on doit la confondre avec une entreprise adaptée dont c'est le coeur de métier !

Le rapport Notat-Senard contribue-t-il à faire la promotion de l'économie sociale et solidaire ?

Hugues Sibille : La bataille des idées de l'ESS n'est pas gagnée. Les pouvoirs publics n'en sont pas encore à reconnaître le rôle de premiers de cordée que j'ai évoqué pour l'ESS en matière d'intérêt général. Je regrette que dans ce débat sur l'entreprise la voix de l'économie sociale et solidaire n'ait pas été plus forte, plus unitaire, plus stratégique. Cela aurait permis de défendre une certaine vision de l'entreprise.

Depuis l'automne, il existe un haut-commissaire à l'Economie sociale et solidaire et à l'innovation. Cela va-t-il dans le bon sens ?

Hugues Sibille : Oui. Nous avons absolument besoin que l'ESS soit portée au niveau gouvernemental, au plan interministériel. Notre haut-commissaire a la lourde tâche de veiller à ce que des mesures de portée générale n'aient pas de conséquences négatives sur le secteur. Nous avons connu cela avec le CICE. Christophe Itier travaille actuellement sur un Pacte de croissance pour l'économie sociale et solidaire et je m'en réjouis. Je souhaite qu'il y ait une phase de concertation sur le projet, les solutions les plus durables et efficaces étant co-construites. J'espère que ce Pacte encouragera le développement de l'ESS dans certaines filières comme la silver économie, l'alimentation durable, la mobilité, la transition énergétique, les activités culturelles, l'habitat participatif... Des leviers d'action existent tels que l'accès aux marchés publics ou la finance solidaire.

Autre facteur de croissance : l'innovation. Avec le French impact lancé en début d'année, Christophe Itier a aussi mis en place un accélérateur de l'innovation sociale. Qu'en pensez-vous ?

Hugues Sibille : Excellent dans le principe. L'innovation sociale est devenue un sujet majeur. Elle doit permettre de renouveler profondément les réponses à des enjeux sociaux essentiels, comme l'accompagnement des personnes âgées, le chômage des jeunes, l'échec scolaire, l'enclavement de territoires, les déserts médicaux... L'exemple récent de la crise des Ehpad montre qu'il faut faire autrement dans l'avenir que du résidentiel coûteux. Plus généralement, il convient de créer des nouvelles alliances locales d'intérêt général entre ESS, PME, collectivités territoriales, universités, centres de formation... L'ESS n'a assurément pas le monopole de l'innovation sociale ! Il se passe des choses incroyables sur le terrain dans notre pays ! Mais on n'arrive pas à le valoriser en grand, à en faire un système de transition. Cela reste souvent

au stade expérimental, sympathique. Il faut maintenant permettre à ces innovations de terrain de changer le monde et aux territoires de devenir des laboratoires efficaces d'innovation.

Que pensez-vous du débat sur le Revenu universel qui a eu lieu pendant la dernière campagne présidentielle ?

Hugues Sibille : D'abord on ne peut le défendre que si l'on est capable de dire comment on le finance ! Ensuite il y a une question plus "philosophique". Faut-il déconnecter revenu et travail, parce que le volume et les formes d'emplois évoluent ? Personnellement, je suis davantage intéressé par les projets comme "Territoires zéro chômeur de longue durée" qui invente des entreprises à but d'emploi que par le Revenu universel. Il me semble que ce dernier néglige la création de valeur, de dignité et d'utilité sociale portées par le travail. Or, "Chacun aspire à être utile au monde", disait Geremek. Ceci dit, comme pour toute innovation, on peut expérimenter différentes formes de revenu universel, on verra bien. Et ne pas faire comme pour le RSA généralisé à tort avant que d'avoir été expérimenté. Nous devons coupler les réflexions sur l'emploi, le travail et le revenu avec pour optique de transformer l'emploi et de redonner du sens au travail.

Une contre-histoire de Mai 68

Entretien avec Julie Pagis par ***Nicolas Duvoux*** & ***Jules Naudet*** , le 21 mai

Que nous révèle l'étude de celles et ceux qui ont fait Mai 68 ? Selon Julie Pagis, elle montre que les expériences politiques ont été diverses, que ceux qui se sont engagés ont des profils différents et que ces événements permettent de mieux comprendre les luttes sociales d'aujourd'hui.

Chercheuse en sociologie politique au CNRS et membre de l'Institut de recherche interdisciplinaire sur les enjeux sociaux (IRIS, EHESS), Julie Pagis s'est intéressée aux conséquences biographiques du militantisme chez les soixante-huitard.e.s. Elle en livre une analyse dans son ouvrage *Mai 68, un pavé dans leur histoire. Evénements et socialisation politique* (Presses de Sciences Po, 2014), et dans l'ouvrage collectif *Changer le monde, changer sa vie : enquête sur les militantes et les militants des années 68 en France* (Actes Sud, 2018), qui retrace l'enquête de l'ANR SOMBRERO sur les trajectoires soixante-huitardes dans 5 villes de province.

Un autre pan de ses recherches est consacré aux perceptions enfantines de l'ordre social et politique. Sur ce sujet, elle a publié avec Wilfried Lignier *L'enfance de l'ordre. Comment les enfants perçoivent le monde social* (Seuil, 2017).

La Vie des idées **: Dans votre ouvrage *Mai 68. Un pavé dans leur histoire*, vous étudiez la mémoire qu'ont de ces événements ceux qui en ont été les acteurs. En quoi vos analyses permettent-elles de remettre en cause la vision commune de Mai 68 comme l'œuvre d'une génération unifiée ?**

Julie Pagis : La mémoire des événements de mai-juin 1968 a été largement reconstruite, en France, au fil des commémorations décennales notamment, à partir du devenir de quelques figures médiatiques, porte-paroles autoproclamés des événements (Sommier, 1994). Ce faisant, ce sont le parcours et la mémoire individuels des soixante-huitard.e.s « ordinaires » qui ont été écartés, oubliés. C'est à cette contre-histoire de Mai 68, celle des anonymes qui n'avaient pas pris la plume pour (faire) parler d'eux, que je me suis attelée, pour réhabiliter une histoire plus complexe et socialement différenciée que celle, véhiculée dans les médias, d'une « Génération 68 » qui serait opportuniste, bien reconvertie et aux manettes du pouvoir politique, médiatique et littéraire.

En l'absence de *Who's who* des ancien.ne.s soixante-huitard.e.s (et pour cause !) et ne voulant pas privilégier une entrée organisationnelle qui aurait écarté tous les inorganisés en 1968, c'est finalement par la deuxième génération que j'ai constitué le corpus de familles enquêtées — 167 familles —, en remontant aux soixante-huitard.e.s *via* leurs enfants, scolarisés dans les années 1970 et 1980 dans deux écoles publiques et expérimentales de Paris et de Nantes. Cette approche a permis de contourner les inévitables porte-paroles des événements, d'accéder à une grande diversité politique, sociale et générationnelle de trajectoires et d'infirmer ce faisant, l'existence d'une seule ou même de deux « Générations 68 ».

Pour objectiver les conséquences politiques, professionnelles et privées de la participation aux événements de mai-juin 1968, il fallait ensuite adopter une méthodologie adaptée aux questionnements. Le principal d'entre eux porte sur les inflexions biographiques induites par la participation à un événement historique, mais il était impossible de comprendre ce que produit le militantisme sans remonter à ce dont il est le produit. Sans tomber dans ce que M. Dobry appelle « l'illusion étiologique », qui consiste à expliquer une crise politique par ses conditions de possibilité, on peut néanmoins poser la question des déterminants de l'engagement en Mai 68, ce qui permet, au passage, d'infirmer un certain nombre d'interprétations hâtives des événements. L'analyse croisée de récits de vie et de traitements statistiques des questionnaires révèle 4 matrices principales de l'engagement.

À rebours des interprétations psychanalytiques qui ne voient en Mai 68 qu'une rébellion de jeunes bourgeois contre leurs parents, l'enquête fournit la preuve du poids des transmissions familiales. La première matrice — des transmissions familiales de dispositions à un engagement de gauche — concerne des enquêtés dont les parents étaient syndicalistes à la CGT et/ou militants au parti communiste. Le poids des transmissions religieuses, plus original et moins documenté, est au cœur de la deuxième matrice : la politisation d'engagements religieux. Elle concerne de nombreux.ses futur.e.s soixante-huitard.e.s qui connaissent une socialisation primaire religieuse, dans la sphère familiale, puis *via* le scoutisme et au sein d'organisations religieuses d'encadrement de la jeunesse comme les JAC, JOC, JEC, au cours des années 1950. Les luttes tiers-mondistes et la cause anti-impérialiste constituent le théâtre de la conversion de leurs engagements religieux en engagements politiques, dans les années 1960, contre la guerre d'Algérie et, quelques années plus tard, celle du Vietnam.

On a longtemps attribué l'origine de Mai 68 au déclassement de jeunes étudiants d'origine bourgeoise, lié à une déqualification structurale des diplômes et à une crise des débouchés universitaires [1]. En soulignant la quasi-absence d'enquêtés correspondant à ce profil dans le corpus, l'enquête contribue à une réfutation empirique de ces interprétations. Elle met en évidence un profil symétriquement opposé, qui associe la mobilité ascendante d'enquêtés qui sont les premiers de leur famille à faire des études supérieures — les intellectuels de première génération — à l'engagement politique (souvent depuis la guerre d'Algérie). Enfin, la dernière matrice est propre aux plus jeunes enquêtés du corpus, en particulier aux jeunes femmes, qui, contrairement aux précédents, se politisent avec les événements de Mai 68 : ce sont ici des révoltes contre l'ordre moral, familial, scolaire ou conjugal, vécues jusque-là sur un mode individuel, qui entrent en résonance avec la crise politique.

À l'encontre de certains travaux sur les crises politiques qui sous-déterminent les possibles, l'attention aux origines socio-politiques des futur.e.s soixante-huitard.e.s constituait ainsi un passage obligatoire pour s'interroger sur les effets socialisateurs de la participation aux événements de Mai 68.

La Vie des idées **: Vos travaux s'interrogent sur le rôle de l'événement dans la transformation de l'ordre social, quand les sociologues sont généralement davantage attentifs à la pérennité des structures sociales qui résulte des dynamiques de reproduction sociale. Quelle leçon peut-on tirer de vos recherches quant à la capacité des « événements » à contribuer au changement social ?**

Julie Pagis : La dialectique entre socialisation politique primaire, au cœur de la dynamique de reproduction sociale, et socialisation par l'événement, qui peut engendrer le changement, sous-tend en effet toute la réflexion que je mène depuis 15 ans sur la dynamique des rencontres entre trajectoires individuelles et crise politique.
Si l'événement est susceptible de jouer un rôle dans la socialisation politique des participant.e.s, et de produire ainsi des « unités de génération », pour reprendre le concept de K. Mannheim, son influence ne s'exerce pas de manière uniforme, mais par le biais de pratiques militantes, d'interactions, de dynamiques collectives en conjoncture de crise. D'où la nécessité de revenir à l'événement et à ce qui se passe dans le temps court de celui-ci, suivant la démarche proposée par Boris Gobille. La conjoncture fluide propre aux crises politiques (Dobry, 1986) et la grève générale en mai-juin 1968 engendrent en effet une relative mise en suspens du temps et des rapports sociaux ordinaires (Bourdieu, 1984), qui suscite à son tour une incertitude et une logique d'action irréductible aux logiques routinières antérieures.
Mais comment, dès lors, éviter l'écueil d'une analyse qui privilégierait soit le temps long des trajectoires antérieures à l'événement en négligeant les variables contextuelles, soit le temps court de l'événement et des interactions au détriment des dispositions acquises via la socialisation primaire ? Au delà des références théoriques qui ont été essentielles à la construction de l'objet, ma réponse a été méthodologique : recourir à l'analyse factorielle a été un moyen de rapporter les différents types d'inflexions biographiques après 1968 (politiques, professionnelles et privées) à des variables relevant pour certaines des trajectoires antérieures à 1968, et pour d'autres, du contexte de l'événement. Et ce sans présumer, en amont de l'analyse, de leur influence ou de leur poids respectif. Il en résulte un espace social des devenirs soixante-huitards qui ne sous-détermine pas les possibles, puisqu'ils sont rapportés aux variables dispositionnelles incluses dans l'analyse, tout en reconnaissant le rôle du contexte avec les variables situationnelles.
On constate que, près de 40 ans après, les empreintes de l'événement demeurent. Les ex-soixante-huitard. e. s interrogé. e. s continuent à se distinguer politiquement, professionnellement et dans leur vie privée de leurs contemporains non engagés. Ils sont ainsi nettement plus à gauche, la moitié d'entre eux ont encore des activités militantes au moment de l'enquête et, contrairement au lieu commun qui les identifie à une génération opportuniste ou renégate, ils ont trouvé diverses manières de rester fidèles à un certain nombre d'idéaux et d'agir en conséquence, que ce soit dans leur vie quotidienne, dans leur travail, ou dans la sphère politique. Surtout, l'approche statistique permet de montrer que les incidences biographiques du militantisme en Mai 68 varient en fonction des trajectoires antérieures à l'engagement, de l'âge, du sexe, des ressources accumulées, mais également du statut social (étudiants ou salariés) et matrimonial en Mai 68 ainsi que du degré d'exposition à l'événement. Celui-ci n'agit donc pas de manière mécanique et univoque sur l'ensemble des participants, pour produire une seule « génération 68 ». Autrement dit, il n'existe pas plus de générations spontanées en sciences sociales qu'en biologie animale ! Ce sont au contraire une douzaine de micro-unités de génération, rassemblant des trajectoires en fonction de la similarité des formes de politisation antérieures à Mai 68, des registres de participation aux événements et des effets du militantisme, que l'enquête met en évidence.
Venons-en à la question de la façon dont l'événement contribue à la dynamique de déstabilisation des trajectoires et des structures sociales. Tout d'abord, Mai 68 déstabilise des trajectoires par l'ouverture des possibles caractéristique du moment critique. Plus précisément, l'événement permet des rencontres improbables entre acteurs qui évoluent dans des scènes sociales habituellement non sécantes, ces rencontres transgressives entraînant à leur tour diverses incidences et notamment des déplacements sociaux. La participation à Mai 68 peut ensuite accélérer des processus de radicalisation ou de conversion au militantisme, renforcer des aspirations jusqu'alors vécues comme illégitimes. Elle peut aussi amplifier ou révéler des sentiments de désajustements, provoquant des ruptures biographiques ou suscitant une prise de conscience politique. Autrement dit, l'événement agit en réaction à la participation. Mais ses effets socialisateurs ne sont pas pour autant proportionnels à l'intensité de la participation — l'événement ne *fait* pas les acteurs comme ils *le font*. C'est notamment chez certains jeunes participants relativement moins actifs que les effets biographiques sont les plus conséquents. On peut pour partie attribuer à ces effets à retardement le développement des mouvements féministes de la deuxième vague, à partir de 1970, mais également de l'écologie politique et des diverses utopies communautaires.
Pour synthétiser ces effets socialisateurs de l'événement, j'ai construit une typologie qui prend en compte les formes de politisation antérieures à Mai 68 et les formes de participation. Pour celles et ceux qui connaissent de multiples expériences politiques antérieures à Mai 68, l'événement jouera un rôle de socialisation d'entretien des dispositions contestataires (s'ils y sont faiblement exposés) ou un rôle de socialisation de renforcement/radicalisation (s'ils y participent activement). Pour les primo-militants, il jouera un rôle de socialisation de prise de conscience ou, pour les plus exposés, de socialisation de conversion au militantisme.
Cette typologie gagnerait à être mise à l'épreuve d'autres terrains et à dialoguer avec les travaux consacrés à d'autres époques. Je pense par exemple aux travaux consacrés aux révolutions, qui s'opposent sur la question de la continuité ou de la discontinuité révolutionnaire [2] : les pratiques et les rôles sont-ils rejoués, ou bouleversés par l'événement ? Il me semble que, plutôt que de chercher à sur- ou sous-déterminer certaines expériences politiques, ou à conclure que selon les types de révolution, l'une des approches serait meilleure, on trouvera pour une même crise politique des formes de discontinuité plus ou moins fortes suivant les groupes d'acteurs analysés. En effet, pour celles et ceux qui sont militants en amont d'une crise, et dont la grille d'interprétation du monde est stabilisée de longue date, on constate davantage de continuité dans leurs trajectoires et leurs pratiques militantes : ils font l'événement, certes dans une conjoncture incertaine, mais avec des ressources, des répertoires d'action, des rôles militants largement reconduits par rapport à leurs expériences antérieures. L'événement joue là un rôle de socialisation politique d'entretien. Les effets socialisateurs de l'événement sont bien différents pour les micro-unités de génération qui se politisent au cours de l'événement : ici, les trajectoires individuelles croisent l'événement à un moment d'indétermination professionnelle, sociale, matérielle, mais également politique, qui les expose davantage à la crise politique et accentue de ce fait la rupture et les effets de l'événement sur le parcours. C'est la socialisation de conversion propre à ceux qui « deviennent révolutionnaires », comme le dit T. Tackett.
Autrement dit, revenir aux trajectoires individuelles des protagonistes permet de penser que le temps de l'événement est plus ou moins discontinu suivant les différentes micro-unités de génération qui y participent.
***La Vie des idées* : Vos travaux sont-ils porteurs de leçons pour comprendre le présent et notamment ses formes, latentes ou manifestes, de conflictualité ?**
Julie Pagis : Oui, je crois que les nombreux travaux sociohistoriques portant sur les « années 68 », à commencer par ceux de Michèle Zancarini-Fournel, offrent certaines clés de lecture pour comprendre le présent, si on les y applique de manière raisonnée. Et à l'inverse, on ne peut comprendre le présent sans s'attacher à l'historicité des réalités sociales observées. L'histoire ne permet pas de prédire si les mobilisations actuelles dans différents secteurs (cheminots, retraités, universités, Notre dame des Landes, fonctionnaires, etc.) vont entrer ou non en résonance ; elle permet par contre de comparer la situation contemporaine à celle de

l'avant 1968 et de constater un certain nombre de ressemblances et de différences. Par exemple, l'histoire permet de documenter la récurrence d'une rhétorique de délégitimation des mobilisations par leur réduction à « une poignée d'agitateurs responsables du désordre actuel » : certains croiront reconnaître ici les mots de notre Président. Ce sont pourtant ceux du ministre de l'Éducation Alain Peyrefitte, prononcés au tout début du mois de mai 1968 [3]

Le détour par l'histoire des « années 68 » permet aussi de remarquer que derrière les formes manifestes de conflictualité — prenons par exemple le cas actuel des occupations d'université — on trouve différentes formes moins visibles de soutien aux mobilisations, que ce soit par des présences physiques silencieuses, dans une logique de délégation [4], ou par des soutiens à distance, à l'image de ceux que Nicolas Hatzfeld nomme les attentistes dans le cas de la grève de mai-juin 1968 à Sochaux, et qu'il évalue à près de 20 000 sur les 24 000 ouvriers de l'usine (Hatzfeld 1985).

D'autres parallèles peuvent également être faits, concernant le contenu des revendications et les réponses étatiques aux mobilisations. Il faudrait plus d'espace pour aborder les différentes crises sectorielles, mais si l'on en reste à celle qui marque l'université, les étudiant. e. s et enseignant. e. s se mobilisent aujourd'hui pour obtenir plus de moyens matériels et financiers et contre l'introduction de la sélection à l'université *via* la loi ORE. On touche là à un point qui fait directement écho aux mobilisations étudiantes des années 1960 en faveur d'une démocratisation de l'accès aux études supérieures, dont ont bénéficié les nombreux « intellectuels de première génération » qui se mobiliseront en mai-juin 1968.

Les travaux sur les « années 68 » ont montré, ensuite, comment la répression des étudiant. e. s a engendré une massification des mobilisations étudiantes et constitué un facteur déterminant de la désectorisation des crises, autour de la solidarisation des ouvriers (en soutien aux étudiants emprisonnés). Même le préfet de police Maurice Grimaud a modéré les velléités du général de Gaulle à recourir à la police pour évacuer la Sorbonne en mai 1968, de peur que cela amplifie la mobilisation ! Aujourd'hui, le ministre de l'Intérieur ne prend pas les mêmes précautions, et les récentes interventions policières sur les campus universitaires, souvent violentes, sont localement à l'origine d'indignations qui ont des effets de socialisation politique accélérée. À l'échelle nationale, par contre, on ne peut que constater que ce qui constituait une ligne rouge en 1968 n'émeut plus massivement en 2018. Mais il faut rappeler ici que lorsque le niveau de répression est élevé, il devient une entrave à la mobilisation, car il en augmente les coûts. De manière similaire, et contrairement à une croyance commune qui voudrait qu'un peuple se soulève quand un pays est en crise, le coût de l'engagement s'accroit avec le niveau de précarité. Ici, la comparaison du contexte socioéconomique actuel avec celui des années 1960 fait ressortir de fortes différences. Sans adhérer au mythe des Trente Glorieuses, on ne peut que constater que le marché du travail n'a plus rien à voir avec celui de années 1960 : le taux de chômage des jeunes et des moins jeunes, l'éclatement et la précarisation des emplois entravent la syndicalisation et, plus largement, toute forme d'engagement.

Face au poncif d'une jeunesse actuelle individualiste et non politisée, il importe d'insister, grâce à l'histoire à nouveau, sur les conditions de possibilité de diverses formes de politisation de la jeunesse. On ne se politise pas du jour au lendemain, sauf en de rares exceptions, et c'est la plupart du temps après avoir été socialisé au collectif, dans le cadre d'organisations d'encadrement de la jeunesse que l'on devient militant. Or ici encore, le détour par les années 1950 et 1960 est heuristique : le délitement de nombres d'entre elles, qu'elles soient religieuses, politiques ou d'éducation populaire (on pense bien sûr au rôle majeur de toutes les associations satellites du PCF dans l'encadrement d'une part conséquente de la jeunesse) explique pour une grande part ce qu'on qualifie hâtivement d'individualisme de la jeunesse. Le délitement de ces organisations de masse, destinées pour la plupart aux jeunesses des classes populaires, qui suscitaient et canalisaient l'indignation et les sentiments d'injustice en faveur de causes collectives laisse les jeunes d'aujourd'hui face à un vide relatif d'offre d'engagement progressiste. Vide que certaines organisations de jeunesse d'extrême droite, tel le FNJ, commencent à remplir, en jouant ce rôle de politisation de sentiments de désajustement, de frustrations ou de ressentiments individuels.

***La Vie des idées* : Vos travaux les plus récents, en collaboration avec Wilfried Lignier, portent sur la socialisation politique des enfants et la diversité de leurs rapports à l'ordre social établi. Diriez-vous que ceux-ci prolongent vos réflexions sur Mai 68 ?**

Julie Pagis : Après avoir travaillé sur les résultats de la socialisation politique auprès d'enfants de soixante-huitard.e.s adultes, je voulais en effet aborder le processus « en train de se faire » et travailler donc auprès de jeunes enfants, dans une approche longitudinale. C'est ce que nous avons fait, avec Wilfried Lignier, en menant une enquête dans deux écoles primaires. Le fait de penser la socialisation politique comme inséparable d'un processus socialisateur plus large, de formation de l'habitus pour le dire vite, a considérablement élargi mes questionnements qui restaient malgré tout enserrés dans une approche disciplinaire de l'objet. Notre séminaire dédié aux sciences sociales de l'enfance les a nourris de travaux et courants de recherche issus de l'anthropologie de l'enfance, de l'anthropologie linguistique, de l'histoire, de la psychologie culturelle, ou encore de l'ethnographie de l'enfance, etc. Cette ouverture disciplinaire s'est accompagnée d'un resserrement du questionnement, peu à peu, sur l'importance du langage dans les pratiques socialisatrices quotidiennes et peu réflexives.

Ce chemin parcouru reflète le déplacement d'une approche qui insistait sur la dimension « événementialiste » (Lahire, 2018) de la socialisation politique, à une approche qui se concentre sur la dimension quotidienne, routinière et pratique de la socialisation. Autrement dit, dans la dialectique entre socialisation politique primaire et socialisation par l'événement, ces travaux récents m'ont permis de davantage creuser la première dimension. Après avoir travaillé sur le rôle des événements dans la remise en cause de l'ordre établi, revenir sur « l'enfance de l'ordre » est une autre manière, complémentaire, de chercher des éléments de réponse à une question qui continue de m'animer : qu'est-ce qui fait tenir l'ordre social ?

Aller plus loin

- Bourdieu (Pierre) (1984), *Homo Academicus*, Paris, Minuit.
- Dobry (Michel) (1986), *Sociologie des crises politiques. La dynamique des mobilisations multisectorielles*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Gobille (Boris) (2003), *Crise politique et incertitude : régimes de problématisation et logiques de mobilisation des écrivains en Mai 68*, thèse de science politique, Paris, EHESS.
- Hatzfeld (Nicolas) (1985), *La Grève de mai-juin 68 aux automobiles Peugeot à Sochaux*, mémoire de maîtrise, Paris, Université Paris-VIII.
- Lahire (Bernard) (2018), *L'interprétation sociologique des rêves*, Paris, La Découverte.
- Sommier (Isabelle) (1994), « Mai 68 : sous les pavés d'une page officielle », *Sociétés contemporaines*, 20, p. 63-82.
- Tackett (Timothy) (1997), *Par la volonté du peuple. Comment les députés de 1789 sont devenus révolutionnaires*, Paris, Albin Michel.
- Vigna (Xavier) (2007), *L'Insubordination ouvrière dans les années soixante-huit. Essai d'histoire politique des usines*,

Rennes, PUR.
- Zancarini-Fournel (Michèle), *Le moment 68. Une histoire contestée*, Paris, Seuil, 2008.

Pour citer cet article :
Nicolas Duvoux & Jules Naudet, « Une contre-histoire de Mai 68. Entretien avec Julie Pagis », *La Vie des idées* , 21 mai 2018.

Accueil | Par Roger Martelli | 24 mai 2018

De 1871 à 2018 en passant par 1968 : vive la Commune !

Ce samedi 26 mai, la traditionnelle "montée au Mur des Fédérés" en souvenir de la Commune de 1871 aura un écho tout particulier : la "marée populaire" contre la politique Macron. L'occasion d'être fidèle à l'esprit des communards.

Samedi prochain, le 26 mai, deux événements vont s'enchevêtrer : l'inédite "marée populaire" contre la politique Macron et la traditionnelle "montée au Mur des Fédérés". La coïncidence, bien sûr, n'en est pas une. Dans tous les cas, la même question est posée : qu'est-ce qui permet au peuple de faire mouvement ?

Pendant longtemps, la Commune a été vilipendée au pire, ignorée au mieux. Le silence ou le crachat… Nous n'en sommes plus là et la Commune de Paris revient peu à peu sur le devant de la scène. Nuit debout s'y référait il y a peu, l'Université de Tolbiac se veut "Commune libre" et c'est le 18 mars 2016, jour anniversaire du déclenchement de la Commune en 1871, que Jean-Luc Mélenchon, saluant la Commune, a amorcé la remarquable progression que l'on sait, dans une opinion de gauche jusqu'alors désarçonnée. La Commune devient si "tendance" qu'une marque de vêtements chics du Marais a décidé de faire, de la référence directe à la Commune de Paris, l'enseigne qui est une part de son succès. Plus important encore, le 29 novembre 2016, l'Assemblée nationale a voté une résolution proclamant l'amnistie des combattants de la Commune condamnés pendant et après l'atroce Semaine sanglante – en 1880, ils avaient été seulement graciés : la peine était effacée, mais pas la condamnation.

Comment s'étonner de ce regain ?

La Commune est, depuis bientôt cent-cinquante ans un trésor de mots et d'idées, une réserve de signes et d'espérance pour le mouvement ouvrier et pour la gauche, en tout cas une bonne partie d'entre elle. Se retrouver devant le Mur des Fédérés, où moururent certains des derniers combattants de la Commune, c'était et c'est toujours dire que l'on s'inscrit dans une trace de lutte et de projection collective dans l'avenir.

Aujourd'hui, la Commune intéresse au-delà de cet espace classique. Pourquoi ? Sûrement parce que sa brièveté en fit un concentré de révolution, comme une épure et un idéal type : une pulsion populaire, des discours flamboyants, des proclamations enflammées, de la passion, un désordre joyeux, des actes et des rêves. Sans doute aussi parce que son martyre la laissa comme dans un écrin, sans que l'on sache ce qu'il fût advenu d'elle, si elle s'était installée dans la durée. La Commune, c'est le flamboiement d'Octobre 17 sans le stalinisme, l'élan de 1789-1793 sans la guillotine, l'ébranlement de la révolution chinoise sans les monstruosités de la "Révolution culturelle".

La révolution des gens ordinaires

Et puis la Commune, ce fut le soulèvement de Parisiens ordinaires, de sans-droits et de sans-voix ignorés, dressés contre l'inacceptable, alors même que des troupes étrangères étaient à leur porte, alors qu'ils avaient souffert pendant de longs mois d'un siège cruel et d'un isolement total. Mouvement spontané ? Se contenter de dire cela serait faire fi du courage de ceux qui, militants ouvriers et républicains, se battirent courageusement avant 1871 contre l'ordre bonapartiste et la discipline usinière et, ce faisant, entretinrent les braises de la révolte et de la liberté. Mais les petites gens de Paris se levèrent, au petit matin d'un 18 mars, sans que le mot d'ordre ait été lancé de le faire. Or en s'engageant, les catégories populaires se sont constituées en peuple politique et, pendant soixante-douze jours, ils ont décidé de se considérer comme un "souverain".

J'ajouterai que la Commune plaît d'autant plus que, d'une certaine façon, "la" Commune au singulier n'existe pas. Ce fut un incroyable creuset où, dans l'ardeur, l'inquiétude et l'enthousiasme mêlées, se mêlèrent les expériences, les pratiques, les cultures, les idées et les courants. Bien sûr, au grand marché des symboles et des valeurs, chacun a voulu y trouver plus ce qu'il y cherchait. Les "marxistes" y ont vu le modèle de la "dictature du prolétariat" qui libérerait les prolétaires et la société toute entière des chaînes du travail contraint et de l'argent-roi. Les "libertaires", héritiers de Proudhon et de Bakounine, y ont perçu l'amorce de la cité libre, sans État et sans capital. Les uns conclurent des malheurs de la Commune qu'elle avait manqué d'une organisation centralisée et d'une avant-garde consciente. Les autres critiquèrent au contraire une centralisation du "sommet" trop jacobine, blanquiste ou marxiste.

La lecture des premiers domina le mouvement ouvrier français, au fur et à mesure que s'imposèrent le socialisme au XIXe siècle, puis le communisme au XXe siècle. Aujourd'hui, après l'effondrement du soviétisme et la crise de la social-démocratie européenne, la lecture libertaire a le vent en poupe. Sans doute est-il concevable, dans les péripéties de l'œuvre communarde, que chacun privilégie ce qu'il aime et ce qu'il attend de la lutte politique et sociale. Mais, même si l'on choisit, il est tout aussi nécessaire de concevoir que la première richesse de la Commune fut sa diversité, ferment de sa liberté. La Commune fut tout autant blanquiste que proudhonienne, marxiste que bakouniniste, républicaine qu'internationaliste. Elle ne fut pas sociale, ou politique, ou sérieuse ou festive ; elle ne fut pas combattante ou rêveuse, ivre de discours ou enracinée dans la quotidienneté : elle fut tout cela en même temps. C'est ce qui lui donne son cachet, son originalité, en même temps que sa jeunesse et son pouvoir persistant d'attraction.

La Commune comme modèle démocratique et social

La Commune innova beaucoup, en matière de droit social, de gestion ouvrière, d'égalité homme-femme – sauf, signe des temps, en ce qui concerne le droit de vote –, d'éducation gratuite et laïque, ouverte à toutes et à tous, d'art mis à la disposition des plus humbles, et tant d'autres choses. Elle chercha à améliorer la représentation – par le principe de révocation -, elle s'ouvrit vers une démocratie plus directe et plus sociale. Elle politisa la vie publique, comme cela ne s'était plus fait depuis la Révolution. Elle fit de la citoyenneté une pratique et une base du lien social.

Elle vaut donc d'être commémorée. Et il est bon que cela se fasse au moment même où, peut-être, apparaît l'amorce d'un mouvement plus global qu'il ne l'a été jusqu'à présent. Ce n'est pas qu'il n'y a pas eu jusqu'alors du mouvement, ou plutôt des mouvements, plus ou moins forts, plus ou moins rassembleurs. Mais, aucun n'a atteint l'ampleur nécessaire qui en fait un mouvement "total", à la fois social et politique. Or, puisque nous célébrons aussi le cinquantenaire de mai-juin 1968, comment ne pas se rappeler que le plus vaste mouvement social de l'histoire française déboucha cette année-là sur une incroyable défaite politique de la gauche et des formations issues du mouvement ouvrier ? Quand social et politique ne s'adossent pas l'un à l'autre, ils restent infirmes. En luttant pour leurs droits, les catégories populaires deviennent une multitude et pèsent pour obtenir des acquis ; mais sans raccord avec de la rupture politique dans l'ordre dominant, les acquis demeurent limités et les conquêtes fragiles. Et, en sens inverse, toute construction politique qui reste dans le champ institutionnel, qui ne s'appuie pas sur la lutte collective, risque l'enfermement sur soi-même et, à l'arrivée, la désillusion et les douteuses aventures.

Chercher à être fidèle à l'esprit des communards

C'est aussi en cela que la Commune est un réservoir de combativité. Ne nous y trompons pas : elle ne nous donne aucune leçon ; elle ne se répète pas ; elle ne se copie pas. Elle nous dit seulement qu'il n'y a pas d'avancée humaine sans esprit de rupture avec l'ordre des exploitations et des dominations. Qu'il n'y a pas d'émancipation pensable, si l'on ne travaille pas en même temps à subvertir l'économique, le social, le politique, le culturel et de symbolique. Elle nous dit aussi qu'il n'y a pas de mouvement expansif sans diversité profonde, pratique, politique et culturelle. Qu'il n'y a pas de liberté sans égalité de dignité et de pouvoir ; qu'il ne sert à rien de dire a priori qui, dans le mouvement, compte plus que tel autre. L'unité dans la diversité de la Commune fit sa force ; les querelles de préséance et de chapelles ne firent que l'affaiblir, sans pour autant la faire éclater.

Peut-être sommes-nous aux prémices d'un de ces mouvements "totaux", qui disent en grand que le moment est venu de mettre à l'heure les pendules de la société tout entière. Concurrence, gouvernance et obsession identitaire nous étouffent et nous déchirent, quand il faudrait mettre en actes l'égalité, la citoyenneté et la solidarité.

À cent-cinquante années de distance, les communards de 1871 nous font ainsi un clin d'œil. On peut le leur rendre, non en les imitant, mais en cherchant à être fidèle à leur esprit : rassembler ce qui est dispersé et, pour cela, avoir le souci prioritaire du commun et non des petits égoïsmes de soi. Que vive la Commune, donc !

Macron ou le mépris à l'égard des corps intermédiaires?

- Guy Groux 24 mai 2018

Dans le monde politique, médiatique ou militant, un bruit court et se fait de plus en plus insistant. Le président Macron et plus largement l'exécutif ne tiendraient quasiment aucun compte des propositions que les partenaires sociaux font quant aux réformes en cours. L'exécutif consulte mais ne négocie pas. Il se donne des objectifs par rapport auxquels les partenaires sociaux ont peu ou pas de prises. Certains, issus de la gauche de la gauche ou d'ailleurs, vont même plus loin et accusent le pouvoir d'arrogance voire de mépris à l'égard des syndicats et des corps intermédiaires. Bien sûr, l'attitude adoptée dans des situations précises par l'exécutif a pu alimenter ce sentiment. Lors de la réforme de la formation professionnelle, le gouvernement prit certaines décisions qui ont suscité parmi les partenaires sociaux un mécontentement bien réel. Il en est ainsi de la collecte des fonds concernés qui ne sera plus du ressort des organismes paritaires – les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) – mais de l'URSSAF qui les transfèrera à la Caisse des dépôts. De la même façon, la fusion des institutions représentatives des personnels réduit de façon importante le nombre des élus dans l'entreprise. Enfin, le gouvernement reste aujourd'hui intransigeant sur le projet de réforme de la SNCF qui sera vraisemblablement adopté dans les délais prévus.

Mais ailleurs, d'autres initiatives gouvernementales contredisent certains jugements sur l'attitude supposée ou réelle du pouvoir à l'égard des partenaires sociaux. Avec les ordonnances sur le code du travail, le rôle contractuel de ces derniers s'est beaucoup renforcé dans l'entreprise et l'autonomie de la négociation locale connaît un niveau jusqu'alors inégalé. Il s'agit là d'une initiative qui, en recentrant la négociation sur l'entreprise, répond aussi à une attente largement partagée par les salariés comme le montrent la plupart des enquêtes. En effet, ceux-ci souhaitent souvent plus de proximité avec leurs élus et reprochent aux syndicats leur éloignement par rapport à eux. Sur un autre registre, de multiples consultations ont lieu depuis le début de l'année afin de renforcer l'association des salariés et des syndicats au fonctionnement et aux résultats de l'entreprise c'est-à-dire à des aspects majeurs de la gouvernance de l'entreprise. Il s'agit là d'initiatives qui se situent loin de toute défiance à l'égard des partenaires sociaux ou des syndicats et pour cause : elles confortent au contraire leur rôle dans l'entreprise et dans des domaines cruciaux ou stratégiques.

Au fond, la situation est beaucoup plus complexe que celle décrite par ceux qui dénoncent l'attitude du pouvoir politique face aux corps intermédiaires et qui ont d'autant plus d'échos qu'ils se veulent directs, simples ou percutants, ce qu'on peut regretter car ils masquent un fait majeur : les rapports entre l'Etat et les partenaires sociaux sont – peut-être – en train d'évoluer profondément et les réduire à des postures d'arrogance du pouvoir conduit à négliger certains aspects essentiels du contexte politique et social actuel.

Du côté de l'État, Emmanuel Macron part d'un constat connu et partagé par beaucoup : la France connaît depuis plus de 20 ans un retard important en matière de réformes ce qui à ses yeux nuit à sa compétitivité économique, à la situation des comptes publics et à son crédit politique auprès de ses partenaires européens et au-delà. Pour lui, la réforme répond désormais à un principe, celui de l'urgence politique à la fois incontournable et indispensable. Il l'a dit durant sa campagne présidentielle et répété depuis. C'est bien sûr de ce point de vue que découle la multitude de réformes déjà faites, en cours ou annoncées pour bientôt comme la réforme des retraites ou celle de l'État. Dans ce contexte où tout est accéléré, on incrimine souvent la faiblesse et la division extrême des syndicats pour expliquer leurs difficultés à faire (vraiment) face à la situation. La remarque est juste mais insuffisante. De façon plus essentielle, le problème se pose à un autre niveau, celui du rôle des corps intermédiaires dans des sociétés qui connaissent de profondes ruptures ce qui renvoie à des faits souvent évidents.

Tel Janus en effet, les corps intermédiaires présentent des visages distincts qu'il ne faut ni diaboliser ni aborder en des termes angéliques. Dans une société moderne, les corps intermédiaires sont des rouages importants de la démocratie (en général) ou de la démocratie sociale lorsqu'ils agissent dans l'entreprise ou dans l'univers des professions. Mais l'on ne saurait limiter leur rôle à cette dimension du moins si l'on se réfère à des contextes sociaux de plus en plus mouvants, soumis à des mutations rapides et incessantes et qui nécessitent des politiques d'anticipation et de réformes plus ou moins assumées. C'est-à-dire lorsque l'on se réfère au paradigme du changement social bien connu des sociologues, un changement qui peut mener à la mise en cause du rôle, de la fonction et du statut des corps intermédiaires.

En effet, par définition, un corps intermédiaire se constitue et s'organise dans une société donnée, à un moment donné et en vertu d'intérêts précis ou définis qu'il est censé représenter et défendre tout en visant autant que faire ce peut à les renforcer. Or, à l'évidence, toute mutation profonde de la société qu'elle soit subie ou volontaire, affecte les intérêts existants et conduit les corps intermédiaires à une simple alternative : s'agit-il pour eux de résister au changement quitte à adopter des stratégies purement défensives voire conservatrices ? Ou de s'adapter aux évolutions voire de les anticiper ? En termes plus crus, on pourrait dire que lorsqu'il est réel et profond, le changement social contraint les corps intermédiaires à se renouveler en profondeur ou les contraint à une pure et simple disparition à plus ou moins long terme. Et c'est en ces termes que se posent aujourd'hui l'avenir des corps intermédiaires et plus spécifiquement des syndicats.

En interdisant les corporations, les tenants de la Première République avaient résolu la question à leur manière. En septembre 1944, le général de Gaulle faisait devant le Conseil national de la Résistance et le gouvernement provisoire, réunis au Palais de Chaillot, un discours où il soulignait sans ambages la suprématie et l'autorité de l'État comme unique représentant de l'intérêt

général qui devait toujours l'emporter sur les intérêts particuliers et corporatistes d'où qu'ils viennent. Certes aujourd'hui, de plus en plus nombreux sont ceux qui considèrent Emmanuel Macron comme un libéral, ce qu'il est à l'évidence. Mais certains contextes du passé ne constituent-ils pas à ses yeux, de précieux repères, lui qui se réfère souvent à l'autorité de l'État ? En fait, Emmanuel Macron reste un personnage politique ambigu mais, par-delà ce constat, se pose de façon plus concrète une autre question : libérale et étatiste à la fois, sa politique est-elle ou non tenable à long terme ? Cette question, qui restera sans réponse ici, demeure cruciale. D'autant plus qu'avec elle se pose celle de l'avenir des réformes engagées ainsi que celle de l'instauration de nouveaux rapports entre l'État, les syndicats et les corps intermédiaires qui pourraient rompre avec ceux que nous avons connus depuis les années 1970.

LES FRANÇAIS ET LEURS SERVICES PUBLICS

21/05/2018 3' Chloé Morin, Marie Gariazzo

À la veille de la manifestation de la fonction publique, Chloé Morin, directrice de l'Observatoire de l'opinion de la Fondation, et Marie Gariazzo, directrice des études qualitatives du département « Opinion et stratégies d'entreprise » de l'Ifop, font le point sur le rapport des Français à leurs services publics.

Les sondages permettant d'analyser le rapport que les Français entretiennent avec leurs services publics abondent. Ainsi, un sondage Odoxa réalisé en octobre 2017 indiquait que 64 % des Français ont une bonne opinion du secteur public. Ils pensent même que la France est le pays européen disposant du meilleur service public. Selon un sondage Ifop réalisé début 2017, 70 % des Français se disent attachés aux services publics de proximité – notamment aux services de propreté, de sécurité, préservant l'environnement ou encore aux établissements scolaires.

Derrière cette abondance de données, se trouvent parfois d'apparentes contradictions : ainsi, la rhétorique « anti-fonctionnaires », dont la droite a abondamment usé sous Nicolas Sarkozy et François Fillon, trouve un écho certain auprès d'une bonne partie de l'électorat.

Pourtant, selon Odoxa, 63 % des Français auraient une « bonne image » des agents du secteur public (lesquels s'imaginent au contraire mal aimés de leurs concitoyens, à 65 %). Autre paradoxe : alors qu'ils se disent attachés aux services publics, peu de Français font de l'accès aux services publics une priorité. Ainsi, dans l'enquête « Conditions de vie et aspirations des Français » réalisée par le Credoc, la lutte contre les « inégalités d'accès aux services courants » apparaît en dernière position des priorités assignées par les Français aux pouvoirs publics, loin derrière la lutte contre les inégalités d'accès à l'emploi, le combat contre les inégalités de niveau de vie, ou encore contre les inégalités d'accès aux soins médicaux ou au logement. De la même manière, selon Kantar Sofres, « l'inégalité d'accès aux services publics » fait partie des inégalités jugées les moins « graves » par les Français – loin derrière les inégalités d'accès au logement, à l'emploi, à l'éducation ou encore à une alimentation saine.

Ces données interrogent sur le rapport qu'entretiennent réellement les Français avec leurs services publics, et sur ce qu'ils mettent derrière la notion de « service public ». Ces interrogations sont d'autant plus importantes que le gouvernement entend revoir les missions assignées aux services publics, dans une perspective de modernisation. Des réformes qui pourraient réveiller la crainte d'un démantèlement des protections acquises.

Afin de pousser un peu plus loin l'analyse, l'Ifop a posé pour la Fondation Jean-Jaurès à un panel national représentatif de Français les questions suivantes **: « lorsque vous pensez aux services publics, qu'est-ce que cela vous évoque ? Et, quand vous pensez à l'avenir du service public, êtes-vous plutôt optimiste ou pessimiste ? ».**

Les réponses recueillies auprès des Français sur ces questions frappent par différents aspects. Elles sont évidemment à replacer dans un contexte de délitement du « collectif », d'individualisation des comportements – notons, ici, que l'immense majorité des Français considère contribuer plus qu'il ne reçoit du système, et juge que ses semblables en bénéficient plus que lui – et, de façon plus globale, de fragmentation du salariat. Autant d'éléments qui concourent à une lecture de plus en plus autocentrée et elle-même très fragmentée des différents sujets politiques qui animent notre société. Les problèmes constatés à l'échelle individuelle sont de plus en plus rarement associés, de manière spontanée, à des causes globales, méritant des réponses collectives. Il n'est donc pas si troublant que cela de constater les contradictions persistantes et toute l'ambivalence qui traversent les Français sur la thématique des services publics. Les premiers à élever les services publics au rang de « patrimoine commun », à témoigner un fort attachement à leur préservation, à les considérer comme une « exception française » et à se montrer inquiets du spectre de futures privatisations, sont souvent les mêmes à pointer du doigt de façon très critique (voire haineuse) les fonctionnaires, ou à considérer payer trop d'impôts.

Les agents publics, souvent appréhendés dans leur globalité, comme un seul « corps », déshumanisés par les références constantes à leur coût financier et leur nombre, sont alors taxés de tous les maux, élevés au rang de privilégiés, dont les apanages n'ont plus lieu d'être aujourd'hui pour de nombreux Français – ici, la « passion de l'égalité » que l'on prête aux Français amène à la tentation de niveler, au nom même de la justice, tout le monde au même niveau d'insécurité économique… « Pas de raison qu'il y ait des plus protégés que moi ! ».

Et, pourtant, l'avenir des services publics véhicule son lot d'angoisses, face au manque d'effectif d'ores et déjà ressenti ou au déficit de compétence repéré dans certains secteurs, au premier rang desquels la santé et l'éducation. **Rappelons à ce titre que, dans le baromètre annuel réalisé par Kantar Public et l'institut Paul Delouvrier, la santé publique atteint un niveau de préoccupation sans précédent, dépassant pour la première fois l'Éducation nationale (à 42 % contre 37 % de citations). L'émoi suscité par la tragédie consécutive à la mort de la jeune Naomi, morte après avoir vainement appelé à l'aide le 15, illustre à quel point les Français sont préoccupés par les questions de santé.**

Cette tension entre attachement au service public et remise en cause du fonctionnariat est fortement perceptible dans les propos recueillis par l'Ifop, comme s'il n'y avait plus de lien de causalité entre le service rendu et ses conditions de réalisation. La question de la défense des services publics est alors rendue extrêmement compliquée en matière d'opinion, comme le montre d'ailleurs le mouvement des cheminots qui ne parvient pas à faire entendre la logique collective de son combat, se trouvant simplement réduit pour beaucoup de Français à la seule défense d'intérêts particuliers. Le sujet de la défense des services publics n'est d'ailleurs jamais abordé tel quel par nos interviewés, comme si les termes du débat n'étaient jamais clairement posés. Il n'y a presque plus dans les propos recueillis de lecture idéologique forte liée au rôle de l'État, ni de réflexion poussée sur la notion même de service public, prise dans son sens premier de service d'intérêt général : un obstacle de plus à la convergence des luttes, quand seuls les personnels des Ehpad (jamais nommés « fonctionnaires ») réussissent à « sortir leur épingle du jeu » et à susciter un réel soutien, tous bords politiques confondus.

La vision qu'ont les Français des services publics renvoie en premier lieu au constat de nombreux dysfonctionnements, ce qui valide par principe la volonté de « transformation » affichée par le gouvernement. Pour autant, cette « transformation » (qui sonne aux oreilles de façon beaucoup plus légère que le terme de réforme) n'est jamais réellement questionnée sur ses modalités concrètes, en dehors de ceux (surtout parmi les rangs de La France insoumise mais aussi du Front national) qui dénoncent la volonté du gouvernement d'aller vers plus de

privatisations et soulignent les dangers perçus d'une « américanisation » de la société : « le gouvernement veut que chaque service fonctionne comme une entreprise privée ».

Quoiqu'il en soit, cette adhésion à la « transformation » des services publics (qui rend toute situation de blocage encore plus sectaire et insupportable aux yeux de l'opinion) va de pair avec un fort niveau de pessimisme dès que l'on aborde la question de l'avenir ; un pessimisme qui traverse l'ensemble de l'échiquier politique sans épargner les soutiens d'Emmanuel Macron. Les craintes sont réelles et se concentrent sur deux secteurs en particulier : la santé, perçue comme LA priorité, suivie de l'éducation. Le constat actuel est souvent angoissant (manque de personnel, manque de qualification, avènement d'un service à double vitesse, etc.) : « on payera de plus en plus pour moins de qualité », « il faudra se payer les soins avec notre propre argent », « beaucoup de services ne seront bientôt plus accessibles qu'aux personnes aisées : les médecins avec dépassement, les Ehpad avec des prix exorbitants, etc. ». Ce constat réactive également avec force les fractures territoriales qui traversent notre pays : « j'habite une petite ville, il n'y a plus rien, plus de train », « il y a une médecine à deux vitesses entre les zones rurales et les autres ».

Ces angoisses révèlent la crainte d'un accroissement des inégalités et d'une détérioration du service rendu au nom de la rentabilité économique – une crainte paradoxale, puisque, comme noté plus haut, de nombreux Français opèrent d'eux-mêmes une déconnexion entre qualité du service et moyens humains et économiques nécessaires à l'obtention de cette qualité. En même temps, elles mettent en lumière des métiers qui ont du sens et dont tout le monde a besoin. Dans une société où la quête de sens semble de plus en plus importante, où l'on recommande aux entreprises privées d'ajouter la notion de « raison d'être » à leur objet social au-delà de la performance économique, on est en droit de s'interroger sur la persistance aussi négative des représentations associées au fonctionnariat (le statut l'emporte toujours largement sur la mission en elle-même, en matière d'opinion).

Tout semble indiquer qu'il existe une forme de décalage entre, d'une part, l'appropriation des éléments du débat politique sur les services publics, dominée en surface par la nécessité de transformation et l'image négative que véhiculent les fonctionnaires et encore plus les syndicats et, d'autre part, l'angoisse palpable à travers les verbatims recueillis d'un délitement encore plus grand de notre société à terme, d'une individualisation dont le prix pourrait finir par être très lourd à payer.

LETTRE À MACRON

« Monsieur le Président, en baissant le coût du capital, on peut embaucher et augmenter les salaires »

PAR DANIEL SANCHIS 27 OCTOBRE 2017

Le droit du travail empêche-t-il d'embaucher ? Le coût du travail est-il trop élevé pour permettre aux entreprises d'être compétitives ? Les représentants des employés et des employeurs ont-ils les moyens de réellement négocier dans l'intérêt de tous ? Daniel Sanchis s'appuie sur son expérience de consultant et de chef d'entreprise pour interpeller, dans cette tribune, Emmanuel Macron sur ses nombreuses erreurs de diagnostic. Et lance des pistes pour une politique alternative au sein des entreprises : *« Cela suppose d'inverser la logique qui considère que le travail, c'est à dire le moyen de la création humaine, ne se mesure que comme un coût. »*

« Monsieur le Président,

Je vous écris une lettre que vous lirez peut-être si vous avez le temps. » L'emprunt à la chanson de Boris Vian s'arrêtera là, je ne suis en effet ni déserteur, ni résigné.

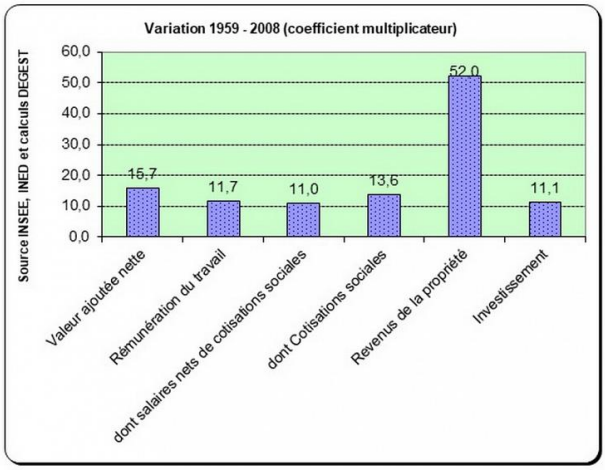
Je veux ici vous faire part de mes convictions fondées sur l'expérience d'un consultant et chef d'entreprise. J'ai donc, semble-t-il au moins, la légitimité de mon appartenance à la société civile. Il paraît que c'est un gage de vertu. Je voudrais vous faire part de mon désaccord profond sur la méthode que vous avez utilisée dans la mise en œuvre des réformes du « marché du travail » et, comme je suis un optimiste raisonné et constructif, de quelques propositions.

Mon désaccord porte tout d'abord sur la formulation d'un diagnostic que vous présentez comme allant de soi : la société française serait malade d'un excès de contraintes qui pèseraient sur le travail et la compétitivité de nos entreprises. Les solutions seraient donc évidentes : il suffirait de réduire ces contraintes et le coût du travail pour que *« le travail soit libéré »* et que notre pays soit à nouveau dans la *« course »*.

Je pourrais vous faire remarquer que nombre de responsables politiques, ministres et Présidents de la République, sans compter les commentateurs, cercles de réflexion et autres lobbies n'ont pas tenu de discours différents depuis de nombreuses années. On pourrait également rétorquer que la plupart des thérapies administrées tant au niveau du pays que dans les entreprises vont dans le même sens, depuis longtemps aussi. Je préfère néanmoins m'appuyer sur des éléments factuels de démonstration qui sont de nature à vous éclairer sur quelques erreurs de diagnostic que vous commettez.

- **Vous nous dites que le coût du travail est trop élevé et pèse trop sur le prix de nos produits et de nos services, ce qui nous empêcherait d'exporter**

Pourtant, depuis 1959, d'après les chiffres de l'Insee [1] le coût des salaires et des cotisations sociales [2] a augmenté 25,5% moins vite que la création de richesse et surtout 4,5 fois moins vite que les revenus de la propriété (dividendes et intérêts Bancaires).



Par contre, on remarquera que les investissements productifs ont également progressé moins vite que la création de richesse. On obtient des résultats analogues lorsqu'on regarde les rapports annuels des groupes français, comme le suggère le tableau ci-dessous :

Rapport annuel 2015	SANOFI groupe	PSA groupe	Danone groupe	Dassault Aviation	Total groupe	GDF Engie	SNCF groupe
Cout du travail mensuel / salarié (1)	6 484 €	4 084 €	2 799 €	7 371 €	6 458 €	3 495 €	4 187 €
Coût capital mensuel / salarié (2)	5 319 €	943 €	1 434 €	4 528 €	9 119 €	1 792 €	581 €
Impôts société mensuels nets de CICE / salarié	511 €	49 €	500 €	130 €	3 445 €	111 €	-210 €

On pourrait aussi souligner que, contrairement à une idée reçue, les frais de gestion de la Sécurité sociale ou de l'assurance chômage sont nettement inférieurs à ceux des assurances ou des entreprises de reclassement privées.

Voilà, Monsieur le Président, pour l'erreur de diagnostic concernant le coût du travail.

- Concernant les contraintes qui pèseraient sur l'emploi et qui vous ont conduit à la réforme du Code du Travail que vous avez initiée :

Si j'en juge par les mesures que vous aviez introduites dans la loi qui porte votre nom dans le précédent gouvernement, alors que vous étiez ministre, je dois conclure que la tâche n'est pas aussi aisée que d'aucuns le prétendent puisque alors que vous appeliez de vos vœux une *« cure d'amaigrissement »* pour le Code du Travail, ces mesures ont conduit à en rajouter plusieurs pages !

Plus sérieusement, différentes enquêtes, tout comme le très officiel Insee [3], mettent en évidence que les différentes mesures que votre gouvernement veut imposer ne correspondent pas à des problématiques au cœur des préoccupations des entreprises françaises. En effet, les entreprises qui souhaitent embaucher mettent en avant surtout les incertitudes économiques et l'inadéquation des compétences par rapport à leurs besoins, en tant que freins à leur développement.

Elles sont relativement peu nombreuses à citer les difficultés de licencier, sont très minoritaires pour regretter trop d'instances et de représentants du personnel – qui semblent plus relever des éléments de langage dans les discours du Medef que de la réalité quotidienne des entreprises et des entrepreneurs. D'ailleurs, dans la plupart des mesures négociées par les employeurs qui font des plans sociaux, on relève des mesures incitatives ou des primes de départ qui vont au-delà de la loi !

Souffrance, accidents, absentéisme et gâchis de qualification

Cependant, l'angoisse de la précarité, des déroulements de carrières inexistants et des salaires trop bas constituent des freins à la créativité pour les salariés qui aimeraient progresser ou changer d'emploi voire d'entreprise. Les dysfonctionnements de la formation initiale et professionnelle sont des freins concrets pour la disponibilité de qualifications demandées. Les désaccords sur les critères de qualité du travail sont autant d'entraves à la satisfaction des clients. Un état de restructuration permanente, des systèmes de gestion par objectifs non discutés et souvent irréalistes mettent en péril les collectifs de travail et génèrent de la souffrance, des accidents, de l'absentéisme au travail, et des gâchis de qualification.

Voilà donc, Monsieur le Président une seconde erreur de diagnostic qui ne situe pas les entraves du travail et de l'emploi au bon endroit !

Vous considérez aussi que le dialogue social n'est pas de bonne qualité à cause d'une dilution des instances de représentation du personnel qui ne leur permettrait pas d'avoir la vision globale des enjeux de l'entreprise. C'est ce qui vous conduit à vouloir fusionner l'ensemble de ces instances et à supprimer, en particulier, le CHSCT.

Pourtant, si le dialogue social dans les entreprises est dans une situation en effet très préoccupante, les raisons, me semble-t-il, doivent être recherchées ailleurs. Par exemple dans le fait que l'information donnée aux représentants des salariés et le plus souvent incomplète, peu pertinente, peu fiable. La lenteur à mettre en œuvre les dispositions de la loi Rebsamen [4] en la matière est significative de ce point de vue.

Les représentants des employeurs qui président toutes ces instances dans les grandes entreprises, ont le plus souvent eux-mêmes, une information insuffisante et surtout trop peu de pouvoirs [5], ce qui ne favorise pas la négociation réelle. Ce constat se vérifie lorsqu'on compare l'organigramme des centres de décisions à celui des instances représentatives du personnel.

S'agit-il de vraiment négocier ou de *« faire semblant »* ?

Ce déséquilibre, qui ne permet pas aux représentants du personnel, dans bien des cas, d'avoir les véritables décideurs pour interlocuteurs, est renforcé par la nature des relations entre l'entreprise et ses « partenaires » (externes, ou internes au groupe auquel elle appartient), de type « client-fournisseur ». Ce type de relation permet aux représentants des employeurs de renvoyer la balle vers les « fournisseurs » pour justifier d'un débat impossible. C'est le cas, par exemple, lorsque ces relations sont contractualisées avec des objectifs de réduction des coûts ou de gains de productivité pluriannuelle qui s'imposent de fait au « client » et qui réduisent voire suppriment toute marge pour les négociations.

Lorsque les instances sont consultées, les représentants du personnel doivent donner leur avis de plus en plus vite, de plus en plus tard dans le processus de décisions et avec de moins en moins d'informations. Les dernières lois Rebsamen et El Khomri n'ont fait que renforcer cette dérive en limitant à quelques jours, au plus quelques semaines dans les cas les plus complexes, le temps utile pour formuler un avis sur des projets construits unilatéralement pendant plusieurs mois voire plusieurs années.

Cette forme de consultation contribue aussi à donner un caractère de plus en plus virtuel à la négociation et au dialogue social. L'essentiel ne serait dons plus de dialoguer et négocier, mais de *« faire semblant »*, quitte à ce que la ressemblance avec la réalité soit telle que l'on ne fasse plus la différence !

Le CHSCT n'est pas une instance parmi d'autres. C'est celle qui met en commun de manière concrète et au plus près du terrain la compréhension des problématiques du travail, de ses modes opératoires, de la charge de travail et de sa qualité, de l'évaluation du suivi et de la prévention des risques. C'est en son sein que se nouent des coopérations fructueuses entre les représentants des salariés, les professionnels de la prévention dans l'entreprise et hors de celle-ci (sécurité sociale, santé et soins du travail, inspection du Travail, etc.)

Voilà donc encore des erreurs de diagnostic !

Je vais arrêter là mon énumération qui pourrait devenir lassante pour vous rappeler que les erreurs de diagnostic peuvent être fatales et… pour partager avec vous, Monsieur le Président, encore deux désaccords de méthode : d'une part, vous confondez vitesse et précipitation et d'autre part, vous limitez le nombre et la qualité des personnes ou institutions consultées.

Ce n'est pas de démocratie virtuelle dont nous avons besoin mais de permettre aux principaux intéressés de donner leur avis alors même que ce sont sans doute ceux qui doutent déjà le plus de l'efficacité de nos institutions élitistes et l'ont manifesté par leur désaffection record des urnes dans les récentes échéances électorales.

« Inverser la logique qui considère que le travail ne se mesure que comme un coût »

Vous êtes cependant, à présent, le Président de tous les citoyens de ce pays et à ce titre, vous nous devez un peu plus d'égards, et en premier lieu des changements dans la méthode de travail. Notre pays manque de cohésion sociale. Vous dites vouloir nous redonner la confiance individuellement et collectivement, encore faut-il donner un peu de lisibilité et de visibilité dans les moyens nécessaires à la construction d'un compromis fondé sur la réalité.

C'est pourquoi, pour terminer cette missive, je me permets de vous suggérer quelques pistes d'action qui permettent de donner de l'espoir aux forces vives de ce pays. Il est possible baisser les prix pour améliorer la compétitivité des entreprises, en améliorant l'emploi, la rémunération et les conditions de travail tout en rémunérant les apporteurs de capitaux.

Par exemple, sur la base du tableau précédent en baissant le coût du capital de 20%, nos calculs ci-dessous montrent que l'on peut embaucher dans des proportions significatives et augmenter les salaires pour améliorer le pouvoir d'achat.

Rapport annuel 2015	SANOFI groupe	PSA groupe	Danone groupe	Dassault Aviation	Total groupe	GDF Engie	SNCF groupe
Si on baisse le coût du capital mensuel par salarié de :	1 064 €	189 €	287 €	906 €	1 824 €	358 €	116 €
On peut embaucher dans l'année (nombre de salariés)	12 648	5 098	6 816	995	18 078	16 540	4 800
et augmenter le salaire moyen net mensuel de :	355 €	63 €	96 €	302 €	608 €	119 €	39 €

Au-delà de ces calculs ponctuels dont le rôle est surtout de démontrer que des financements durables sont possibles pour une autre politique dans les entreprises et dans le pays, cela suppose d'inverser la logique qui considère que le travail, c'est à dire le moyen de la création humaine, ne se mesure que comme un coût.

On peut opposer à cette logique une conception de l'investissement à moyen et à long terme avec une démarche globale incluant les investissements matériels et humains (technologies, organisation, emploi en qualité et en quantité, rémunération directe et indirecte du travail, formation, etc.) et les financements nécessaires.

Il est possible de relancer le dialogue social en donnant de la pertinence aux niveaux et aux acteurs de la négociation qui doit impérativement nourrir le dialogue social pour construire les compromis nécessaires. Il convient également, si vous souhaitez vraiment améliorer le dialogue social, de conforter les moyens des représentants des salariés en nombre, formation, financement, qualité des informations disponibles et recours aux experts de leur choix. Et ce, au lieu des choix que vous semblez privilégier, qui risquent de déboucher sur une réduction drastique de leur nombre et de leurs moyens, entrainant la marginalisation et la perte de crédibilité.

Vous l'aurez compris, Monsieur le Président, organiser le débat et l'action concrète à partir des faits, pour surmonter les clivages idéologiques et favoriser la construction de compromis, nous paraît être une perspective autrement préférable et enthousiasmante à la démarche autoritaire, dogmatique et injuste que vous privilégiez en ce début de quinquennat.

Daniel Sanchis

Notes

[1] Données calculées à partir des tableaux S11 des comptes des sociétés non financières de l'Insee divisées par le nombre d'habitants et en euros constants (déflatés de l'indice des prix de l'Insee).

[2] L'Insee ne distingue pas les salaires des dirigeants de ceux des autres salariés, alors que tout le monde s'accorde à reconnaitre que les rémunérations versées aux membres des Conseils d'administration, Directoires et Conseils de Surveillance ont augmenté nettement plus vite que les autres rémunérations du travail.

[3] Voir ici.

[4] La loi Rebsamen faisait obligation aux entreprises de fournir des données dans trois domaines de consultation annuelle obligatoire : la stratégie de l'entreprise, sa politique économique et financière, sa politique sociale, incluant l'emploi et les conditions de travail.

[5] Les présidents d'instance (comité d'entreprise ou CHSCT) disposent d'une délégation de pouvoir qui leur donne, légalement, la possibilité de répondre au nom de la direction de l'entreprise auprès de leurs interlocuteurs syndicaux. En pratique, c'est loin d'être le cas, la plupart ayant tendance à se défausser dès lors que les sujets abordés deviennent sensibles.

15 000 suppressions de postes dans les hôpitaux attendues cette année

PAR NOLWENN WEILER 16 MAI 2018

Plusieurs centaines de soignants ont manifesté hier à Paris, bloquant un temps les Champs Élysées, pour protester contre les nouvelles suppressions de postes que le gouvernement souhaite imposer à l'hôpital. Lors de son interview télévisée du 15 avril dernier, Emmanuel Macron avait pourtant affirmé que l'hôpital ne souffrirait pas de coupes budgétaires durant son quinquennat. Les objectifs fixés par la loi de financement de la Sécurité sociale (votée fin 2017) exige pourtant des économies de plusieurs millions d'euros de la part des établissements de santé pour la seule année 2018. De sévères coupes sont attendues notamment du côté du personnel, qui représente le gros de la masse budgétaire des hôpitaux.

Le plan d'accompagnement à la transformation du système de santé (PATSS) que le ministère de la Santé a publié confirme que les hôpitaux devront réaliser un « effort » de 1,2 milliard d'euros sur la masse salariale ces quatre prochaines années, dont 960 millions pour la seule année en cours. *« Des économies, en somme,* s'indigne le syndicat Sud Santé. *Au total, ce sont au moins 15 000 emplois d'hospitalier-es qui sont voués à la destruction dès cette année ! »* Voilà qui tranche avec les promesses présidentielles. *« 960 millions d'euros d'économies, c'est comme si on nous demandait de supprimer 15 000 emplois*, déclarait déjà il y a quelques jours Frédéric Valletoux, président de la Fédération hospitalière de France (FHF) au micro de France télévision. *Je ne crois pas qu'il y ait des emplois en trop à l'hôpital. Il suffit de pousser la porte d'un service hospitalier pour voir que le quotidien n'y est pas rose. »*

Un recours accru à la prise en charge ambulatoire des patients, hors de l'hôpital, s'annonce donc, avec de nouvelles suppressions de lits. *« On en manque déjà cruellement, notamment pour sécuriser l'aval des urgences et tenter de limiter leur engorgement »,* déplore le syndicat Sud santé. *« Le gouvernement programme les nombreuses crises à venir de nos services d'urgences »,* prévient-il. Des manifestations unitaires de défense de la fonction publique, et notamment du système de santé, sont prévues le 22 mai prochain, partout en France.

Photo : « Marée blanche » du 15 mai 2018 à Paris - Place des Invalides - Ministère de la santé / © Serge d'Ignazio

Statut : Le gouvernement veut mettre fin au paritarisme

Dans un nouveau document proposé aux syndicats le 25 mai, le ministre de l'action et des comptes publics envisage la suppression des instances paritaires des fonctionnaires, notamment ceux de l'Etat. Ce sont ces instances qui sont légalement consultées sur l'avancement et les mutations par exemple. Leur suppression permettrait, selon le ministre, d'alléger la gestion des personnels, de permettre une gestion locale et de récompenser le mérite individuelle. Trois jours après une grève et une manifestation qui n'avaient pas fait le plein , le gouvernement envisage de supprimer les fondements mêmes du statut des fonctionnaires. Ceux ci sont maintenant au pied du mur. La FSU appelle dès maintenant "les agents à réagir à cette attaque frontale contre leurs droits".

Un document gouvernemental explosif Dans un document destiné au groupe de travail sur les organismes consultatifs compétents, le ministre de l'action et des comptes publics , Gérald Darmanin, propose plusieurs scénarios d'évolution du statut des fonctionnaires, notamment les fonctionnaires d'Etat comme les enseignants.

Il rappelle que le droit de participation des agents publics passe par des organismes consultatifs où siègent les représentants du personnel, dont les CAP, en application de l'alinéa 8 du préambule de la constitution de 1946 (annexé en 1958) et de l'article 9 du statut général. Une loi de 1984 et un décret de 1982 ont confirmé les droits des CAP.

Sont soumis aux CAP de droit les questions de titularisation, licenciement, promotion, avancement, détachement, sanctions, mutations. A la demande du fonctionnaire, les CAP sont aussi compétentes sur la révision de la notation, les temps partiels, les absences.

Supprimer les CAP ou leurs compétences ?

Le ministre met en avant plusieurs objectifs. Il s'agit selon lui de "fluidifier les mobilités individuelles" : les enseignants savent à quel point en effet les mutations sont difficiles, voire, dans certains departements pour le premier degré, quasi impossibles. Le ministre veut aussi revoir l'architecture actuelle par corps. Il envisagerait plutot une gestion par catégorie (A, B ou C). Enfin il veut surtout mieux "prendre en compte la valeur professionnelle" des agents. Mais les "pistes d'évolution" contenues dans le document vont très loin.

Ainsi pour la mobilité, le ministre propose de "supprimer toute compétence des CAP sur les actes de mobilité et mutation ainsi que pour les questions de disponibilité, détachement. Les CAP ne seraient plus consultées sur les promotions : elles recevraient juste "la liste des agents retenus par l'autorité de gestion". Les CAP ne seraient plus compétentes sur les mesures individuelles favorables (titularisation).

Finalement, pour "remédier aux lourdeurs constatées par les employeurs en matière de gestion individuelle des ressources humains", le ministre propose "la suppression éventuelle du paritarisme à l'exception des questions disciplinaires". Encore cette consultation pourrait-elle être "dématérialisée" pour gagner du temps...

En fait les commissions paritaires matérialisent une philosophie des rapports sociaux basés sur des droits et une association à la gestion des représentants du personnel. Ce sont ces CAP qui donnent aussi aux syndicats leur force dans le système éducatif. Supprimer les CAP c'est aussi penser, ou en nourrir l'illusion, la suppression du syndicalisme dans l'appareil d'Etat.

Une volonté gouvernementale déjà exprimée

Est-ce vraiment une surprise ? Le gouvernement a multiplié les signaux depuis plusieurs mois pour manifester sa volonté de remettre en cause le statut de la Fonction publique. Ainsi le 1er février, E Philippe lui même annonçait qu'il lance le chantier de la "rémunération plus individualisée.. Une part de la rémunération (de l'agent) doit être liée au mérite et à l'atteinte des résultats individuels et collectifs", disait-il. Il envisageait de donner plus de pouvoirs aux managers, comme les chefs d'établissement. "Il s'agit de donner plus de liberté et plus de responsabilité pour les managers publics... Au niveau central comme déconcentré, les managers publics, dont l'implication et la responsabilisation sont déterminantes pour la réussite de la transformation publique, ne disposent pas aujourd'hui des leviers nécessaires à l'exercice de leurs missions... En tant qu'employeurs, leur capacité d'initiative et leur marge de manoeuvre apparaissent excessivement contraintes". Le gouvernement veut leur donner notamment " plus de souplesse dans leurs recrutements". Toutes choses qui impliquent de changer le statut.

Dans le sens des projets de JM Blanquer

Dans son nouveau livre, JM Blanquer rappelle qu'il faut " développer une gestion des ressources humaines au plus près du terrain... Nous devons mieux reconnaître. le mérite de nos professeurs. C'est d'ailleurs une approche globale que promeut pour la fonction publique le gouvernement auquel j'appartiens". A plusieurs reprises il a évoqué la remise en question du statut. Ainsi dans Acteurs publics il disait : " pour le mouvement des enseignants, il ne faut pas s'en remettre uniquement à la « machine » et à l'ancienneté. Nous devons remettre de l'humain dans la gestion des ressources humaines". Il annonçait aussi " plus de pouvoirs aux recteurs, aux inspecteurs d'académie, aux chefs d'établissement" et " la "pluriannualisation" du temps de travail des enseignants."

Dans une note récente rédigée pour la FCPE, François Dubet avait vu juste. " Si ses propositions en venaient à s'appliquer, écrivait-il, c'est le coeur de l'institution lui-même qui en serait bouleversé. Pour qui connaît l'histoire, les traditions, les coutumes et l'imaginaire de l'Éducation nationale française, l'affirmation aussi nette de ces principes annonce une révolution. Le recrutement des enseignants par les établissements mettra à mal la conception traditionnelle de l'autonomie professionnelle des enseignants et privera les syndicats d'une de leurs principales ressources, celle de la « cogestion » des carrières. Le transfert de l'inspection vers un système d'audit et de renforcement du pouvoir des chefs d'établissement sera, lui aussi, perçu comme une révolution : au pouvoir lointain du ministère et de l'inspecteur se substituera un pouvoir proche.

Les enseignants au pied du mur

En mars 2018, les syndicats avaient déjà alerté sur la gravité des attaques envisagées contre le statut. Aujourd'hui, la FSU dénonce "un projet de « suppression du paritarisme » afin de « faciliter une déconcentration managériale » de la Fonction publique". Pour la fédération "C'est inacceptable!! Ce projet propose la suppression du paritarisme, l'abolition des CAP en ce qui concerne les mutations, l'élargissement des sanctions disciplinaires sans contrôle des recours, la suppression des CAP par corps". La FSU "appelle les agent-es à réagir à cette attaque frontale contre leurs droits."

Le 22 mai les syndicats avaient réussi à faire l'unité pour la défense du statut de la Fonction publique. Il sont été très moyennement entendu avec des manifestations moins suivies que le 22 mars et un taux de grévistes au mieux identique. Autant de signaux qui sont interprétés au gouvernement comme l'opportunité d'aller au bout de son projet. Les fonctionnaires, notamment les enseignants sont peut-être déjà au pied du mur.

François Jarraud