



CENTRE RHONE –ALPES D'INGENERIE SOCIALE SOLIDAIRE & TERRITORIALE

REVUE DE PRESSE DU 8 AU 14 DECEMBRE 2017



- [Les jeunes et les syndicats : pas de défiance !](#)
- [Wauquiez nouveau président des Républicains](#)
- [Medef : clap de fin pour la candidature de Senard](#)
- [Macron est un joueur de flute – Entretien avec Gaël Brustier](#)
- [Quand le langage nous travaille : de la langue de bois à la langue de coton](#)
- [À se fendre la poire](#)
- [Les ordonnances travail renforcent la démocratie sociale](#)
- [Les santons de Wauquiez dans l'étable du Lebon](#)
- [Trouver son rythme et l'imposer](#)
- [CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL : MUTATIONS ET AVENIR](#)
- [LAURENT WAUQUIEZ : UNE FIGURE CLIVANTE](#)
- [Saint Johnny ?](#)
- [Mobilisation pour les CHSCT](#)
- [Liberté religieuse et clause de neutralité](#)
- [Les grèves en 2015 : Une année normale...](#)
- [Profils des travailleurs détachés](#)

Les jeunes et les syndicats : pas de défiance !

samedi 9 décembre 2017

Camille Dupuy, sociologue à l'université de Rouen, et l'équipe de recherches dont elle fait partie (Dysolab), ont enquêté sur les jeunes et le syndicalisme aujourd'hui. Les conclusions de l'enquête vont à contre courant d'idées fort répandues sur le manque d'intérêt des jeunes pour le syndicalisme et l'avènement d'une société d'individualistes forcenés. Avant la publication des conclusions de l'étude à l'IREs (institut de recherches économiques et sociales), la sociologue a donné une interview à Actuel CE, le journal en ligne des Éditions Législatives. Extraits.

Une enquête documentée et en particulier sur le terrain

La sociologue a travaillé à partir de différentes enquêtes du ministère du Travail et des études de terrain auprès des confédérations syndicales, des fédérations et des collectifs dans les entreprises et les associations. Pour elle, il est faux de prétendre que les jeunes ont un autre rapport au travail que les générations plus âgées, et que donc ils seraient méfiants vis-à-vis du syndicalisme.

La différence de taux de syndicalisation selon l'âge s'explique par le positionnement sur le marché du travail

La différence de taux de syndicalisation selon l'âge en France est la suivante : chez les moins de 35 ans, on compte 5 % de jeunes travailleurs syndiqués alors que les moins de 25 ans n'en représentent que 2 %, à comparer au taux moyen de syndicalisation qui est en France de 11 %. Cette différence est la conséquence d'une différence de positionnement sur le marché du travail. « Plus on est dans une situation de précarité, moins on se syndique. Plus on est en CDI, plus on a d'ancienneté, plus on se syndique. Il est d'ailleurs frappant que les différences observées pour l'ensemble des salariés (les femmes sont moins syndiquées que les hommes) sont encore plus accusées chez les jeunes. Autrement dit, prendre une carte syndicale ou un mandat de représentant du personnel, c'est un effet d'âge » explique Camille Dupuy.

Les jeunes ne sont donc pas des individualistes rétifs à tout engagement dans un mandat syndical ou de représentation du personnel. L'enquête montre que si les moins de 35 ans sont encore moins syndiqués que les autres salariés, c'est surtout parce qu'ils restent longtemps soumis à des statuts précaires. En France, le premier CDI n'arrive en moyenne qu'aux alentours de 27 ans.

Les jeunes manifestent de la sympathie à l'égard des syndicats

Contrairement aux idées reçues, l'enquête montre que les jeunes ont de la sympathie à l'égard des syndicats et apprécient leur combat contre la précarité. Ils manifestent même davantage de sympathie à l'égard des syndicats et instances représentatives du personnel que le reste de la population active.

La question du renouvellement générationnel pour les syndicats

Les recherches ont aussi porté sur la manière dont les organisations syndicales envisageaient le renouvellement générationnel de leurs adhérents et de leurs militants. En la matière, il n'y a pas d'homogénéité entre les organisations. Ainsi l'union syndicale Solidaires refuse de faire du "jeunisme" et n'est pas loin « d'assimiler cela aux politiques d'emploi ciblées sur les jeunes, et elle ne veut pas d'un contrat jeune ». La CFDT et la CGT avouent des résistances internes, mais comptent dans leurs rangs une commission Jeunes, ainsi que de véritables initiatives destinées à prendre contact avec les jeunes, à les former et leur donner un parcours d'apprentissage. Mais, la sociologue pose la question des moyens dont disposent ces commissions tout en reconnaissant que les jeunes qui ont fait partie d'une commission jeunes il y a dix ans sont restés dans le syndicalisme.

Les jeunes élus le sont souvent comme délégué du personnel

Il s'agit somme toute d'un parcours classique. La sociologue distingue trois types de parcours qui ont déjà fonctionné pour les générations précédentes. D'abord des jeunes qui ont été socialisés précocement au syndicalisme, par l'intermédiaire de parents ou d'un syndicat étudiant. Puis, des jeunes qui s'engagent dans un mandat à l'occasion d'un conflit du travail dans l'entreprise et là l'étiquette syndicale n'est pas importante à leurs yeux. Enfin des jeunes, davantage diplômés, qui s'engagent pour changer l'action collective elle-même, dans un souci d'amélioration des conditions collectives des travailleurs, parfois en dépassant les frontières des entreprises.

Enfin Camille Dupuy estime que « les jeunes cherchent moins à modifier une structure syndicale qu'à faire évoluer les pratiques, avec davantage d'écoute, davantage d'autonomie, davantage d'utilisation des réseaux sociaux ».

En conclusion, interrogée sur la nouvelle instance unique et la limitation à trois du nombre de mandats successifs et les conséquences sur le renouvellement générationnel, la sociologue exprime une crainte car cette concentration entraîne une forme de professionnalisation et peut freiner l'investissement des jeunes.

Sources

- <http://www.actuel-ce.fr/content/les-jeunes-neprouvent-pas-de-defiance-legard-des-syndicats>
- Interview de Camille Dupuy dans Actuel CE, le journal en ligne des Éditions Législatives

Wauquiez nouveau président des Républicains

Par latribune.fr | 10/12/2017, 20:57 | 343 mots

Laurent Wauquiez largement élu à la tête de LR dès le premier tour du 10 décembre (Crédits : ROBERT PRATTA)Le président de la région Auvergne-Rhône-Alpes a été élu dès le premier tour à la tête de LR avec 74,6% des voix.

Près de 100,000 votants (sur 239.000 adhérents, soit une participation de 42,5%) se sont déplacés ce dimanche 10 décembre pour porter à la tête du parti le président de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Laurent Wauquiez a rallié 74,6% des voix, contre 16,1% à la filloniste Florence Portelli et 9,2% au juppéiste Maël de Calan. Les partisans de Wauquiez avaient placé le seuil de légitimité de leur candidat à 50.000 votants. « C'est un succès », s'est d'ailleurs félicité Bernard Accoyer, l'actuel secrétaire général du parti, saluant une « nouvelle page » pour LR.

Sans véritable adversaire, Laurent Wauquiez fait de son élection le point de départ d'un retour de la droite, mais cette analyse est loin de faire l'unanimité, y compris parmi les parlementaires de droite.

Il lui faut désormais s'attaquer à la reconstruction d'un parti décimé par la machine à broyer les partis traditionnels qu'est La République En Marche. D'autant plus qu'Emmanuel Macron n'entend pas en rester là, et verra sa tâche de fracturation de la droite facilitée par les nombreux adversaires de Wauquiez dans son propre camp.

Le plus dur reste à faire

Pour Jean-Christophe Lagarde, président de l'UDI, « il n'y aura plus d'alliance avec Les Républicains en tant que parti ». Au sein même de LR, Xavier Bertrand ou Valérie Pécresse s'opposent au positionnement à leurs yeux trop droitier du nouveau président. Maël de Calan, candidat malheureux et juppéiste, avait prévenu il y a peu que le processus de fragmentation risquait de condamner LR à demeurer dans l'opposition pour vingt ans.

Le nouveau président du parti a pourtant promis d'oeuvrer au rassemblement et en veut pour preuve la nomination programmée au poste de vice-présidente de Virginie Calmels, première adjointe d'Alain Juppé à Bordeaux. Il va cependant lui falloir réunir tout à la fois le centre-droit et les électeurs attirés par le FN.

« *La victoire est fédératrice. C'est l'échec qui divise* », veut croire le député européen Brice Hortefeux, proche de Wauquiez.

Medef : clap de fin pour la candidature de Senard

[MARIE BELLAN](#) Le 11/12 à 17:01 Mis à jour à 18:09

Jean-Dominique Senard, le patron de Michelin, ne pourra pas briguer la succession de Pierre Gattaz. - *AFP ERIC PIERMONT*

Le conseil exécutif de l'organisation patronale a voté par 30 voix contre 15 le refus d'interpréter les statuts. Ce qui empêche le patron de Michelin de se présenter à la succession de Pierre Gattaz.

Jean-Dominique Senard voulait un vote net. Il a été servi. Le conseil exécutif du Medef réuni ce lundi a voté par 30 voix contre 15 le refus [d'interpréter les statuts, comme le proposait Pierre Gattaz](#). Ce qui aurait permis au patron de Michelin de se présenter à la succession de celui-ci.

Les membres du conseil exécutif ont choisi d'interpréter de manière stricte l'article 16 des statuts du Medef : un candidat doit avoir moins de 65 ans le jour de l'élection, en juillet 2018, s'il veut pouvoir se présenter. Jean-Dominique Senard, qui aura 66 ans le 7 mars prochain, se trouve de fait exclu.

Manoeuvre politique

Pour une large majorité des 45 membres du conseil exécutif, en particulier les Medef territoriaux, la candidature de Jean-Dominique Senard n'est pas apparue suffisamment incontournable pour justifier un changement ou une interprétation des statuts, qui apparaissait aux yeux de plusieurs membres comme une manoeuvre politique.

[Le patron de Michelin](#) avait d'ailleurs lui-même écarté la possibilité de se présenter à la suite d'un tel changement, comme il l'a rappelé dans un communiqué envoyé ce lundi : « *J'avais déclaré que j'étais hostile à une modification (ou à une interprétation) de dernière minute [...] Comme je le pensais, une majorité du Conseil exécutif a refusé cette modification (interprétation) des statuts. Je prends acte de cette décision. Je confirme donc que je ne serai pas candidat tout en poursuivant avec énergie mon engagement personnel au service des entreprises et de la transformation de notre pays* ».

Soutien officieux de l'exécutif

Le fait que sa possible candidature ait été soutenue par plusieurs grands patrons ou grands élus du Medef n'a paradoxalement pas beaucoup aidé Jean-Dominique Senard. Pas plus que le soutien, même officieux, de l'exécutif. Vu comme le candidat des grands groupes, sa candidature avait de quoi inquiéter les patrons de PME et d'ETI qui composent le gros des troupes du Medef. Pour ces adhérents, une campagne jouée d'avance avec un grand patron quasiment désigné, voire parachuté, aurait eu un goût amer.

Ce vote marque la fin de l'imbroglie qui empoisonne le Medef depuis maintenant plusieurs semaines. Et ouvre du même coup le début de la campagne officielle. Les candidats qui n'étaient pas encore sortis du bois vont pouvoir se déclarer. Outre [Frédéric Motte](#), le président du Medef des Hauts-de-France, et [Patrick Martin](#), président du Medef Auvergne-Rhône-Alpes, qui se sont déjà fait connaître, on devrait voir apparaître d'autres noms au cours du mois de janvier.

Un échec pour Pierre Gattaz

Dont probablement celui de Geoffroy Roux de Bézieux, vice-président du Medef et dirigeant d'Oliver & Co, qui avait déjà été candidat en 2013 avant de se rallier dans la dernière ligne droite à Pierre Gattaz. Il est estimé par une grande partie des élus du Medef, mais il n'a pas de soutien naturel de la part des grandes fédérations professionnelles. Christian Nibourel, qui dirige la fédération du GPS (groupement des professionnels de services), devrait aussi se mettre sur les rangs. Ainsi qu'Alexandre Saubot, président de l'UIMM, la puissante fédération de la métallurgie. Ce dernier devra toutefois renoncer à se présenter à un deuxième mandat à la tête de l'UIMM s'il veut pouvoir concourir à la présidence du Medef.

Pour Pierre Gattaz enfin, cet épisode se solde par un échec. L'actuel président du Medef aurait en effet vu d'un bon oeil le patron de Michelin lui succéder. Mais faute d'avoir su imposer dès cet été un changement de statut, qu'il a toujours refusé d'envisager jusqu'à la semaine dernière, le patron des patrons se retrouve devant une nuée de prétendants qu'il aura bien du mal à dompter durant les six derniers mois de son mandat.

11 Déc 2017

[Macron est un joueur de flute – Entretien avec Gaël Brustier](#)

Excellente interview de l'excellent site [Le Vent Se Lève](#)

Source : [Le Vent Se Lève, Gaël Brustier](#), 05-11-2017

Gaël Brustier est conseiller politique, essayiste et politologue. Il est notamment l'auteur de *Le Mai 68 conservateur : que restera-t-il de la Manif pour tous ?* paru en 2014 aux éditions du Cerf et de *A demain gramsci*, paru en 2015 chez les mêmes éditions.

LVSL : Vous évoquez dans la première partie de votre ouvrage la « fascination de l'extrême-droite pour Gramsci ». Dans quelle mesure la référence à Gramsci a-t-elle joué dans l'élaboration de leurs stratégies ?

D'abord la fascination de l'extrême droite pour Gramsci est ancienne. Franco Lo Piparo dit qu'il est très probable que le premier lecteur des *Cahiers de Prison* ait été Mussolini. De manière plus significative, en Italie, *Ordine Nuovo* et une partie du MSI, les camps Hobbits dans les années 1970, se sont réclamés de Gramsci. La fille de Pino Rauti dit de lui qu'il était un intellectuel gramscien. En Italie, et en France dans les années 1970, avec la Nouvelle droite autour d'Alain de Benoist, il y a l'idée d'un gramscisme de droite. Il y a bien sûr des angles morts dans le gramscisme de droite. Jean-Yves Le Gallou l'a reconnu devant Nicolas Lebourg : il n'y a pas de prise en compte du bloc historique. Pour eux, le combat culturel se résume à imposer des mots. La conception que se font les droites italienne et française de Gramsci est assez simpliste.

Ensuite, l'extrême droite a toujours un complexe d'infériorité par rapport à la gauche. Les gens de droite sont fascinés par ce qu'ils estiment être le pouvoir culturel de la gauche. Dès qu'on interroge un militant d'extrême droite, qu'il soit païen ou ultra-catholique, il est béat d'admiration devant les marxistes, devant le PCF, etc. Le Printemps français, par exemple, puise son iconographie dans le PCF des années 1950, **la Manif Pour Tous allait puiser ses identifiants et ses symboles dans l'histoire de la gauche et de Mai 68**. Le complexe d'infériorité par rapport à la gauche est donc pour beaucoup dans cet usage de Gramsci.

C'est une utilisation de Gramsci très hémiplogique, résumée à l'idée du combat culturel pour imposer une vision du monde. On ne retrouve pas l'idée que l'hégémonie commence à l'usine, qu'il existe une pluralité de fronts : le front social, le front culturel, le front économique, qu'il faut mener en même temps. La droite française est rétive à l'idéologie et est fascinée par les gens qui organisent leur pensée. Ils sont persuadés que les socialistes ont une idéologie, un projet, c'est vous dire...

LVSL : Comment expliquez-vous le succès de l'extrême droite nationale-populiste ? A travers notamment la réappropriation des signifiants liberté, démocratie, etc.

A partir de 2011 et jusqu'à maintenant, on observe un cycle de cinq années au cours desquelles ces droites ont été extrêmement dynamiques. Ce cycle correspond aux suites de la crise. Dans ce dernier cycle, on remarque une prise en compte des mutations des sociétés occidentales et des préoccupations liées aux libertés individuelles. Il y a une demande d'Etat social paradoxalement combinée à une méfiance à l'égard de l'Etat concernant les libertés individuelles jugées menacées. C'est Andreas Mølzer, du FPÖ autrichien, qui misait sur les questions de libertés numériques par exemple. Ils tentent de conquérir un électorat qui jusque-là leur échappait. **Par exemple, les femmes et les homosexuels, à qui ils expliquent que les musulmans sont leurs ennemis mais aussi les diplômés.** Il y a donc une mutation des droites national-populistes à partir de la crise à la fois sur la relative prise en compte de l'individu autonome, et sur la question démocratique car ils se posent comme les principaux contestataires des malfaçons démocratiques et comme les défenseurs d'une démocratie idéale. Ils prennent en considération un certain libéralisme culturel, paradoxalement combiné au conservatisme qui a pour clé de voûte la haine de l'islam et un occidentalisme, dont ils n'ont pas le monopole puisqu'il est partagé jusqu'au cœur de la « gauche ».

LVSL : Vous écriviez en octobre 2016 l'article « Et à la fin, c'est Wauquiez qui gagne », dans lequel vous reveniez sur l'ambition du président de la région Auvergne-Rhône Alpes de fédérer toutes les chapelles de la droite en un seul et même parti. Cette ambition vous semble-t-elle réalisable aujourd'hui, malgré l'émergence d'un pôle néolibéral représenté par La République en Marche et les vifs débats qui agitent actuellement le Front national ? L'union des droites est-elle possible ?

Oui, je le pense. Il y a un obstacle, c'est le patronyme Le Pen. Pour le reste, et Philippot l'a compris, c'est le triomphe des mégretistes : Bruno Mégret a dit récemment que dans la stratégie actuelle, ce qui manque, c'est l'union des droites. Evidemment, tout cela est bloqué par le fait que le mode d'organisation du FN ne permet pas une évolution rapide. Le FN est tout de même une affaire familiale, même sur le plan juridique. C'est assez compliqué de faire évoluer les choses rapidement. Personne ne veut tenter sa chance au Front national car il risquerait d'être viré au bout de quelques années, comme Florian Philippot.

Je pense qu'un espace se constitue à droite. **Ils bâtissent une droite qui est l'antithèse totale de la droite gaulliste qui a dominé les débuts de la Ve République.** C'est assez amusant de voir l'utilisation de l'Algérie pour liquider l'héritage du gaullisme. Les droites se recomposent à partir d'éléments anciens et nouveaux, et la grande victime sera De Gaulle, qui va finir déboulonné : ils diront qu'on a abandonné les harkis, mettront en avant les massacres d'Oran, parleront de crime contre l'humanité. Valeurs actuelles et Le Figaro Magazine s'en donneront à cœur joie et ce sera fini : à partir de là, il n'y aura plus de barrière idéologique entre le FN et la droite parlementaire car ils seront dans la même vision idéologique identitaire-sécuritaire. Anti-mai 68 ? Non, pro-avril 61 ! Ce qui se passe à droite c'est un Petit-Clamart qui est en passe de réussir.

LVSL : Le gaullisme existe-t-il encore aujourd'hui ?

Non, je ne pense pas. Il y a des reliquats, mais l'héritage va être liquidé. Cela a commencé avec Juppé il y a 25 ans. Il se prétend gaulliste aujourd'hui, mais il a liquidé les cadres gaullistes du RPR, impitoyablement. Dupont-Aignan qui prétendait être gaulliste a prouvé, en se ralliant à Le Pen, qu'il était étranger à la culture d'une France qui avait en mémoire le maquis. Il existe des familles, il existe une France où l'idée de voter pour le parti de Victor Barthélémy et Roland Gaucher ou de leurs séides locaux, des Sabiani aux Henriot, est impossible. Ce n'est pas massif dans le pays mais ça existe.

LVSL : Cela implique une rupture radicale avec les classes populaires, ou une tentative de les conquérir uniquement à travers le prisme identitaire ?

Oui, je ne pense pas que ce soit une option viable dans l'évolution des clivages aujourd'hui. Il y a des conséquences de la crise qui sont matérielles, et une gauche radicale qui monte. Je pense que la question identitaire est un peu derrière nous. La dernière présidentielle ne s'est pas jouée sur les propositions de droite ou d'extrême droite, aucun de leurs thèmes ne s'est imposé dans la campagne. Je pense qu'on en est à la fin de la droitisantisation, c'est-à-dire du processus continu de déplacement à droite du débat public. En revanche, je ne vois pas pour l'heure de signe de « gauchisation » mais plutôt la possibilité d'activation d'autres clivages et d'articuler des demandes, des colères, d'une nouvelle façon.

C'est comme après un tremblement de terre : tout s'est écroulé. Même s'il n'y a pas de secousses à venir, le monde d'hier est révolu. **On ne peut pas pointer l'arabe du coin de la rue comme fauteur de troubles dans une ville où il n'y a plus d'usines, c'est aussi une réalité.** A un moment donné, les gens commencent à réagir, à réfléchir, ils subissent les conséquences des inégalités scolaires, territoriales, etc. C'est pourquoi l'hypothèse Mélenchon a pu avancer auprès d'un électorat populaire qui jusqu'ici était mu par des constructions plus identitaires. Même s'ils n'ont pas voté pour lui, l'hypothèse Mélenchon a pu s'installer. Et l'hypothèse Mélenchon ce n'est pas que la personne Mélenchon, c'est une gauche radicale de gouvernement qui s'adresse à tous.

LVSL : Comment définiriez-vous l'« objet politique » Macron ? Certains auteurs parlent d'un populisme néolibéral, vous employez l'expression de « populisme élitaire ». Sa victoire n'est-elle pas la manifestation d'une révolution passive, sur le mode du « tout changer pour que rien ne change » ?

Emmanuel Macron, c'est l'homme qui part de 6% d'électeurs sociaux-libéraux et qui agglomère autour de lui un électorat composé des groupes sociaux les plus favorisés, et une France « optimiste » notamment ceux de l'ouest qui ressentent la situation comme meilleure qu'il y a trente ans. Il vise à adapter le pays au capitalisme californien et à une Ve République régénérée. Cela suppose de liquider le système partisan précédent pour imposer une armée de clones. Íñigo Errejón parle de populisme antipopuliste. C'est un populisme qui nie les clivages, les frontières entre les Français, qui utilise l'idéologie du rassemblement national. C'est une tentative de transformisme, un populisme des élites dans le sens où son projet va bénéficier aux groupes sociaux les plus favorisés qui essaient de reprendre le contrôle du pays. Lui, c'est le joueur de flûte qui raconte une histoire à laquelle sont supposés adhérer les Français.

LVSL : L'élection d'Emmanuel Macron en France, de Justin Trudeau au Canada, de Mauricio Macri en Argentine, ou encore l'émergence de Ciudadanos en Espagne, n'est-ce pas la preuve que le néolibéralisme est résilient, réussit à s'adapter à l'époque ?

En 1981, on élisait en France un Président socialiste quand les Etats-Unis et le Royaume-Uni choisissaient Reagan et Thatcher. Il est vrai qu'il est surprenant qu'un Président libéral soit aujourd'hui élu dans un pays qui ne l'est pas. Il ne faut pas néanmoins oublier le carambolage électoral et le score élevé de Marine Le Pen qui questionne sur le fonctionnement démocratique, le candidat « anti-Le Pen » était élu d'avance. On ne construit pas un projet durable en faisant voter une nation sur un enjeu tel que « Pour ou contre les Le Pen ». Mais je pense que le néolibéralisme est battu en brèche parce que ces évidences ne sont plus là : l'individualisme triomphant, il faut se faire de l'argent, le ruissellement, l'égalité des chances, etc. Je crois que beaucoup de gens n'y croient plus.

LVSL : Pour Emmanuel Todd, la dynamique serait à la renationalisation. Il prend Donald Trump et Theresa May comme les exemples d'un populisme conservateur, comme formes de reprise en charge de la question nationale. C'est comme si on assistait à une divergence dans le monde occidental.

Il est vrai que la critique des excès du thatchérisme et du reaganisme est aussi venue de la droite en Grande Bretagne et aux Etats-Unis, alors qu'on l'attendait de la social-démocratie dans le monde occidental qui n'a pas cessé de s'aligner sur l'idée de l'expansion du marché. May est un peu inspirée par Philipp Blond. Il y a un paradoxe. Les droites radicales ont bénéficié de la colère des classes populaires, on le voit en Autriche avec le vote FPÖ ou avec la ligne Philippot en France, qui n'était d'ailleurs qu'une reprise de la ligne Martinez dans le FN de Jean-Marie Le Pen. **Je pense que dans la population, l'idée qu'il faut privatiser les services publics ne prend plus.** Mais il n'y a pas forcément d'appareils politiques capables d'incarner un projet alternatif qui succéderait au néolibéralisme, il n'y a pour l'instant pas d'issue à cette crise. On est dans un état transitoire, dans un interrègne qui peut durer très longtemps.

LVSL : En octobre 2016, vous parliez d'une « Ve République entrée en crise finale ». En Espagne, les gauches radicales évoquent régulièrement la « crise du régime de 1978 ». Vous reprenez cette expression à votre compte et parlez d'une « crise de régime de la Ve République ». En quoi la Ve République traverse-t-elle une crise de régime ?

Cette grille de lecture s'applique à la France mais aussi à l'Italie, assez bien à l'Autriche et à l'Union européenne plus généralement. Le régime de la Ve République a eu deux évolutions majeures : la décentralisation et l'intégration européenne. Le récit de l'intégration européenne a chuté en 2005, quant à la décentralisation on commence à s'apercevoir du fait que c'est une machine à accélérer les inégalités. Toutes les promesses de la Ve République, qui est au départ un régime modernisateur, où les élites techniques étaient censées être au dessus des clivages, de même que le Président, tout cela est aujourd'hui battu en brèche, les gens n'y croient plus. On observe une chute de la confiance dans les institutions, jusqu'aux maires d'ailleurs. C'est une vraie crise de régime : par exemple, au cours du dernier quinquennat, on a vu deux grands mouvements, la Manif pour Tous et le mouvement contre la Loi Travail, dont le leitmotiv était non seulement de contester la légitimité de la loi mais aussi la légitimité de ceux qui font la loi. C'est un fait nouveau. Il y a la défection de groupes sociaux qui étaient jusqu'alors porteurs de la Ve République. Les élections législatives ont montré un taux de participation minable. Il y a un pourcentage de votes blancs et nuls qui n'a jamais été aussi important.

LVSL : Vous revenez dans votre livre sur les caractéristiques de la déclinaison française du mouvement des places, Nuit Debout. En Espagne, le mouvement des Indignés a eu un réel impact sur les trajectoires des militants et a fortement contribué au remodelage du sens commun de l'époque. Iñigo Errejón parle à ce propos de l'émergence d'un « discours contre-hégémonique » à même de bousculer les certitudes qui ordonnaient jusqu'alors la vie politique espagnole et le bipartisme pour laisser place à des grilles de lecture du type « ceux du haut » contre « ceux d'en bas ». D'après vous, Nuit Debout et le mouvement contre la Loi Travail au printemps 2016 ont-ils eu ce type d'impact ? Si non, pourquoi ?

Nuit Debout était d'une certaine manière la rébellion des diplômés des villes qui sont aujourd'hui déclassés. Quand on observe le vote pour Benoit Hamon à la primaire socialiste, on observe la même cartographie que Nuit Debout. Cela ne signifie pas que les gens de Nuit Debout ont voté Hamon, cela signifie que les préoccupations de cette sociologie là se sont retrouvées à un moment donné dans Nuit Debout, puis dans le vote Hamon. Il y a un mouvement des diplômés vers une radicalisation : ils ont dégagé Valls, ils ont voté Hamon et Mélenchon. C'est le même mouvement qu'en Espagne, qu'au Royaume-Uni avec Corbyn. Il y a un vrai mouvement des classes moyennes éduquées qui subissent les conséquences matérielles de la crise et qui se voient privées de perspectives.

Des idées, des projets, des réseaux ont germé à Nuit Debout. Le mouvement aura des conséquences, mais pas les mêmes que les Indignés, ce n'est pas le même nombre de personnes, il y avait un poids plus important des autonomes. Il y a une question de fragmentation territoriale. Certains m'ont dit que la victoire serait acquise dès que les ouvriers investiraient la place de la République. Mais les usines de l'Oise n'ont pas débarqué en masse à Paris. C'était une illusion.

LVSL : La campagne présidentielle française a opposé, parmi les gauches, deux stratégies politiques bien distinctes. Celle de Benoît Hamon, supposée incarner une « gauche de gauche », et celle de Jean-Luc Mélenchon, se fixant pour objectif de « fédérer le peuple ». Pouvez-vous expliciter ces différends stratégiques qui sont aujourd'hui loin d'être tranchés au sein de la gauche française ?

Le deuxième a eu une logique plus transversaliste. Au PS, l'idée de la transversalité était inenvisageable. Le mot « peuple » est déjà mal perçu. Jean-Luc Mélenchon s'est donné les moyens d'élargir sa base électorale, même s'il faut relativiser, car à la fin il a bien un électorat majoritairement de gauche. C'est la même chose pour Podemos. Cependant, la subversion du clivage gauche droite a un intérêt sur un plus long terme.

Benoît Hamon a quant à lui payé l'éclatement du noyau électoral socialiste. Il a été lâché et trahi de toutes parts et n'était dès lors plus crédible pour incarner le candidat de la gauche. Ses thématiques sont des thématiques d'avenir, de même que son électorat composé de jeunes diplômés. Mais il ne mordait plus du tout sur d'autres segments électoraux, puisque l'essentiel du noyau socialiste s'est tourné vers Macron. Par ailleurs, les choses sont allées trop vite. Pour gagner en crédibilité, Benoît Hamon a technocratisé sa proposition de revenu universel au point d'en dénaturer l'idée. Puisqu'il a un peu reculé, les gens se sont dits que ce n'était pas sérieux. Il est allé trop loin dans l'utopie pour laisser des technocrates déformer sa proposition, il aurait dû poursuivre dans sa ligne de la primaire.

LVSL : Benoît Hamon n'a-t-il pas été incapable d'incarner la figure présidentielle ? N'a-t-il pas payé son inadéquation à la Ve République ?

Oui, je pense. Quand il se présente à l'élection présidentielle, il est candidat pour succéder aux rois capétiens ! On ne peut pas faire un projet participatif, horizontal, pour gouverner le pays. Quand il explique qu'il n'a pas la vérité infuse, qu'il consultera pour prendre une décision collégiale, cela passe mal. **Les gens ne votent pas pour quelqu'un qui veut diminuer son propre pouvoir.** C'est comme le Président normal, personne ne veut avoir son voisin comme président de la République ! Tant qu'on est dans le Vème il y a des figures imposées.

LVSL : De Podemos à la France Insoumise, la transversalité a fait du chemin. Au-delà de la construction de nouvelles lignes de fracture politiques et de l'éloignement vis-à-vis des codes des gauches radicales traditionnelles, quelle stratégie adopter pour ces mouvements désormais installés dans leurs paysages politiques respectifs ? Iñigo Errejón, par exemple, insiste sur la nécessité pour les forces progressistes de proposer un ordre alternatif et d'incarner la normalité pour obtenir la confiance de « ceux qui ne sont pas encore là »...

Cela suppose qu'une culture de gouvernement s'ancre dans les forces telles que la France Insoumise. Ce n'est pas gagné, car une grande partie de la technostructure de gauche est partie chez Macron. C'est plus rentable et c'est fait avec des bons sentiments du genre « parlons aux centristes », ce qui ne veut pas dire grand chose. Les propositions viennent après la vision du monde et la construction discursive du sujet politique, mais tout cela est bien arrimé si on a des propositions concrètes, crédibles, dont on peut imaginer la mise en œuvre par un personnel politique auquel on peut faire confiance. Je ne suis pas persuadé que les cadres de la France Insoumise inspirent aujourd'hui confiance à tous les Français.

LVSL : Cette recherche de la confiance en politique ne passe-t-elle pas par la conquête de bastions dans la société, à travers l'échelon municipal par exemple, à l'image du Parti socialiste avant la victoire de François Mitterrand en 1981 ?

Les projets municipaux originaux aujourd'hui sont difficiles à mettre en œuvre, les budgets sont de plus en plus contraints. La France Insoumise a conquis la centralité à gauche, sa responsabilité est de tendre la main. D'autant que le Parti socialiste, à défaut d'avoir une idéologie et une stratégie, n'est pas dépourvu de ressources et dispose encore de réseaux d'élus locaux de gauche.

LVSL : Y a-t-il un espace pour la social-démocratie aujourd'hui en France ?

Non, je ne pense pas, et c'est justement pour cela qu'il faut tendre la main. La radicalisation de la social-démocratie est la seule voie qu'il reste, sinon elle sombre comme le Pasok.

Source : [Le Vent Se Lève, Gaël Brustier](#), 05-11-2017

Quand le langage nous travaille : de la langue de bois à la langue de coton

par [Martin Richer](#) - 09 Décembre 2017

Cela fait bientôt quatre siècles, depuis l'an 1625 exactement, que nos gouvernants et chefs d'entreprise nous échauffent ou nous refroidissent avec la réforme. Mais cela va beaucoup mieux depuis que j'ai appris, grâce à l'opuscule de Pierre Jullien, que ce mot signifie « le rétablissement de l'ancienne discipline dans une maison religieuse ». Comme par ailleurs, il m'indique que le verbe « réformer », dérivé du latin *reformare*, signifiait au XIIe siècle « rendre à sa première forme », « ramener à sa forme primitive », je comprends mieux qu'à force de « réformer » le Code du travail, on va finir par rétablir les rapports sociaux dans l'état où ils étaient avant l'invention du bienheureux salariat.

Les Mots font le job : le titre du délicieux ouvrage de Pierre Jullien dit bien son intention. Il s'agit de renifler les mots du travail, de la vie en entreprise, de l'emploi, comprendre leurs déformations successives, leurs gauchissements et ajustements à chaque époque, qui nous font revivre quelques siècles d'histoire économique et de mouvements sociaux.

Car les mots travaillent comme on dit d'une pièce de bois qu'elle travaille. Eux aussi sont schumpétériens. « *Des sens sont détruits, d'autres connaissent le burn-out ou bien la mise au chômage technique en attendant la retraite ou un réemploi* » nous dit notre auteur. Ils jouent avec leur époque et avec nous. Mieux qu'une armée de sociologues, ils décrivent l'évolution du monde de l'entreprise, ses réussites, ses hautes œuvres, mais aussi ses petites lâchetés quotidiennes, ses dérives et ses bassesses.

Journaliste au *Monde* depuis 1983, Pierre Jullien a alimenté cet ouvrage par ses chroniques publiées sur la chaîne « emploi » du site [lemonde.fr](#). Mais réalisé par un amateur de mots, qui a été durant 17 ans journaliste puis rédacteur en chef du *Monde des philatélistes*, l'exercice se teinte des manies gourmandes du collectionneur. Rien ne lui échappe dans la course du temps, mais aussi dans celle de l'espace : dans notre monde globalisé, il nous rappelle que les mots du travail voyagent. *Challenge, coach, entrepreneur, management* : les meilleures expériences nous ont été empruntées par nos cousins anglais... à qui nous nous sommes empressés de les reprendre non sans nous sentir un peu coupables. Mais nous avons aussi repris l'infâme *process*, « *emprunté du français processus aux environs de l'an 1300* ».

L'auteur se délecte avec les éléments de langage, qui forment l'ossature de la communication moderne et avec la novlangue managériale, qui la déforment. Et c'est cet alliage qui fait le charme de ce livre : la rigueur de l'encylopédiste alliée à la subtilité, à l'humour, qui font scintiller cette joyeuse profusion de références et de citations goûteuses.

Renifler les mots pour comprendre ce qui nous arrive au travail

Le principal attrait du livre est de nous inciter à utiliser les mots pour réfléchir à ce qui nous arrive au travail, dans notre entreprise, dans notre métier. Prenons par exemple le noble métier de président de la République. L'un d'entre eux envisage de proposer un pacte à des porteurs de pin's sur lesquels est inscrite la mention « 1 million d'emplois ». Avant d'en décider, mieux vaut bien lire Pierre Jullien et découvrir avec lui que le mot « pacte » renvoie selon le *Petit Larousse* à une « *convention par laquelle en sorcellerie, le diable se met au service de quelqu'un en échange de son âme* »...

De même, on s'est souvent interrogé dans *Metis* sur la vigueur de la discipline et de la hiérarchie dans les rapports de travail (voir par exemple : « [Ce n'est pas l'entreprise qu'il faut libérer : c'est le travail](#) »). Là encore, Pierre Jullien nous propose des pistes à travers le *Petit lexique des mots essentiels* (2001) d'Odon Vallet, selon lequel « *les anges de Dieu délivraient ses messages en descendant auprès des hommes aux moments clés de la Révélation. Le christianisme primitif donna un statut à ces relayeurs en créant le mot grec de hiérarchisa ou pouvoir (archè) du sacré (hiéros)* ». Le pouvoir sacré : excusez du peu !

Vous vous demandez comment les entreprises vont pouvoir accompagner « leurs » seniors jusqu'à une retraite dont l'âge est sans cesse repoussé ? Lisez Pierre Jullien, qui nous éclaire : le mot « carrière » renvoie à un « *terrain entouré de barrières et aménagé pour des courses de chars* » selon le TLFi (Trésor de la Langue Française informatisé), mais marque également « *la distance qu'un cheval peut parcourir sans perdre haleine* ». Souffler, c'est gagner !

Au diable ce *tripalium* !



Maintenant que j'ai dit tout le bien que j'en pense, voilà le moment de faire part de mes deux réserves sur le livre. Elles ne constituent en rien un découragement à le lire, bien au contraire.

Dans un chapitre intitulé « Le travail, quelle torture », Pierre Jullien nous « fait le coup » du *tripalium*. C'est un coup classique, maintes fois perpétré, y compris par des récidivistes. Il consiste à dénier la complexité et l'ambivalence du travail, à la fois effort et accomplissement, pour ne retenir que son versant doloriste. Alors on nous ressert l'étymologie du mot travail, qui proviendrait du fameux et accablant *tripalium*, instrument de torture à la réputation sulfureuse. Car le mot latin *tripalium* désignait effectivement un instrument de torture, mais aussi le dispositif de contention utilisé lors du ferrage des animaux de trait. Écoutons deux des analystes les plus subtils du travail :

Maurice Thévenet (« Le travail à vide », *RH Info*, 17 décembre 2014) : « *Un a priori consiste à penser que le travail n'est que pression sur la performance, stress imposé, cadences infernales, contrainte et souffrance, en ne voyant dans cette activité*

humaine que l'étymologie tronquée d'un tripalium réduit à un instrument de torture et non à l'outil qui aidait le maréchal-ferrant à immobiliser l'animal pour mieux le ferrer ou le soigner ». Oui, le soigner...

Pierre-Yves Gomez (*Le Travail Invisible ; enquête sur une disparition*, Ed. François Bourin, février 2013) : On répète en écho l'origine supposée du mot travail (*tripalium*) pour conforter « une conception accablante du travail, vu comme un supplice, une aliénation », alors que « cette étymologie est largement fantaisiste : le tripalium était un dispositif destiné à immobiliser un animal à marquer ou à ferrer. (...) L'objet manifeste essentiellement l'inconfort d'une situation qui contraint la liberté. (...) Ainsi une conception doloriste du travail se forge une fausse origine savante ».

Le management, entre contrôle et soutien

L'auteur s'est peu intéressé au management, qui pourtant apparaît aujourd'hui à la fois comme le responsable (victime expiatoire ?) des maux de l'entreprise moderne et le porteur du salut à qui on demande de résoudre toutes les contradictions. Expédiant ce petit chapitre avec une élégante désinvolture, Pierre Jullien se contente de souligner l'emprunt par les Américains du français « ménager », qui signifiait « disposer et régler avec soin », attesté depuis le XVI^e siècle. Là encore, il ne regarde qu'une seule face de la médaille, car le management, lui aussi, se dérobe à une analyse univoque.

Le mot anglais « management » viendrait du français « manège », qui lui-même provient du latin « manus agere », conduire avec la main, comme on le fait dans un manège d'équitation. Pour Loïck Roche, directeur de la pédagogie et doyen du corps professoral de l'école de management de Grenoble, l'étymologie du terme management, dans une première acception, provient effectivement du mot « manager » qui signifie contrôler, mais dans une seconde, il se rapporte à ménager, c'est-à-dire soigner ou cultiver. On retrouve ici le dilemme du manager moderne, écartelé entre le fatras du *reporting*, du contrôle qui lui est imposé par des dirigeants qui cherchent à se rassurer ayant perdu le contact avec le travail et la volonté de s'investir davantage dans le soutien professionnel des collaborateurs (voir « [Démarches QVT : la nécessaire refondation du rôle du manager de proximité](#) », *Management&RSE*).

Poussant un peu plus loin la perversité, Lionel Meneghin (« La manipulation, est-ce efficace ? », *Le Cercle*, octobre 2012) relève une consanguinité troublante : « La métaphore de la main est importante. Étymologiquement, manipuler signifie en effet "conduire par la main". Un autre verbe emprunte l'image de la main et de l'usage qui peut en être fait. C'est le terme "manager", étymologiquement "mettre la main". Manipuler et manager semblent partager une proximité, voire une complicité. Jeux de mains, jeux de vilains ? ». À vous de juger !

Conclusion

Le livre de Pierre Jullien montre que les mots sont un outil de résistance. Il faut tirer les enseignements de l'étude réalisée par l'UJF et *Inférences sur l'Analyse sémantique du discours corporate des entreprises* (mars 2010) : ce rapport introduit la notion de « greenspeaking » et définit les grandes caractéristiques du discours *corporate* sur la RSE (responsabilité sociétale des entreprises) et le DD (développement durable) : énoncisme, court-termisme, pas de pensée de la complexité, évitement de la contradiction et du conflit. Elles sont paradoxales vis-à-vis de la substance même du DD. « Sur plus de 500 000 mots et locutions examinés, le mot contradiction est cité une fois... pour dire qu'il n'y en a pas ! » (voir Séverine Lecomte et Assael Adary, *L'ISO 26000 en pratique : faire de la responsabilité sociétale un levier de performance pour l'entreprise*, Dunod, mars 2012, page 129).

C'est pourquoi nous avons besoin de la puissance originelle des mots, qu'il faut remettre sans fards, au centre de la communication pour rétablir le dialogue. Je ne résiste pas, d'ailleurs, à rappeler l'étymologie du mot « dialogue », qui au travers du préfixe « dia » nous indique qu'il s'agit d'une traversée, d'un enjambement, idée que l'on retrouve dans le mot « diagonale ». Or, nos communicants ont oublié le sens du préfixe co-, qui pourtant, signe leur métier.

Je crois qu'aujourd'hui, il y a pire que la langue de bois, c'est-à-dire les incantations idéologiques qui esquivent la réalité : c'est la langue de coton, c'est-à-dire le politiquement correct d'entreprise, une parole qui met la réalité abrasive des événements à distance, qui anesthésie la discussion, aseptise la contradiction et l'étouffe sous un consensus de façade. Et l'on constate, effaré, l'apparition d'un nouveau langage, au confluent du business et de la guimauve : le « biz-ounours ». La communication aujourd'hui n'est pas une communication responsable ; c'est une parole abondante, verticale et du haut vers le bas. De ce fait, elle n'imprime pas sur le corps social : les mots du management sont à haut débit, mais ont peu de crédit.

Pour aller plus loin :

Pierre Jullien, [Les mots font le job ; Nouveau lexique du monde du travail](#), Lemieux éditeur, janvier 2016, 176 pages, 12 €

À se fendre la poire

À propos de : Alain Vaillant, *La Civilisation du rire*, CNRS éditions

par [Judith Lyon-Caen](#), le 8 décembre

Le rire, longtemps tenu pour instinctif, a une histoire. Elle s'emballe à l'ère démocratique, lorsque les sociétés s'industrialisent et se mondialisent. Les représentations relayées par les nouveaux médias forment alors une culture qui reflète les paradoxes de notre modernité.

Au milieu du XIX^e siècle, un romancier français aujourd'hui presque oublié, Paul de Kock, fit rire des dizaines de milliers de lecteurs à travers le monde. Ses romans étaient lus à Paris et en province, traduits et exportés du Brésil et des États-Unis à la Russie, en passant par l'Allemagne et l'Angleterre. Et l'on se riait des mésaventures et des ridicules de personnages terriblement parisiens, honorables bourgeois du Marais, « [lorettes](#) » de la rue des Martyrs, jeunes gens des beaux quartiers ou accortes grisettes. Les scènes de Paul de Kock, écrivait un critique de l'époque, vous forcent « trop souvent, malgré vous, à remuer les lèvres, à rire, à éclater, à vous rouler dans des transports frénétiques, selon que vous habitez le premier, le second, le troisième ou le quatrième étage ». Physiologie et sociologie du rire : le rire engage le corps, mais tous les corps ne s'engagent pas, ne doivent pas s'engager également dans le rire. Ici, le rire serait d'autant plus franc que l'on descendrait dans l'échelle sociale, en montant les étages d'un immeuble parisien du XIX^e siècle, à une époque où le centre de Paris était encore populaire, et où la différenciation sociale se jouait le long des rampes d'escalier. Historicité du rire, aussi : aujourd'hui, on ne lit plus Paul de Kock. Non qu'il ne nous fasse plus rire, si nous le lisons : il y a suffisamment d'éléments de comique, – culbutes, malentendus et quiproquos –, ou encore de personnages à marottes, pour sourire, voire rigoler pour de bon. Mais, enfin, dirions-nous, ce rire-là est « daté ».

Alain Vaillant aborde dans *La Civilisation du rire* toutes les facettes du rire : il ne s'agit donc pas d'un livre sur le comique, sur les procédés qui font rire, mais bien sur le rire lui-même, ce propre de l'homme qui interroge l'anthropologie, la psychologie, la psychanalyse, mais aussi la philosophie, la linguistique, l'histoire, la sociologie et les études littéraires. Alain Vaillant a brassé large et mène son lecteur dans une vaste exploration des territoires du rire, de la physiologie du rire à ses déclinaisons culturelles les plus contemporaines, de la littérature au cinéma en passant par le théâtre, la télévision et la bande-dessinée. La « civilisation » est donc entendue dans son sens le plus étendu, « comme le processus d'évolution des sociétés humaines et comme l'ensemble des formes culturelles par lesquelles il se traduit » (p. 126). Barbare,

régressif, agressif, inquiétant, transgressif, onirique, libérateur, comment comprendre ce phénomène qui vous prend au ventre, parfois irrésistiblement, devant une situation incongrue ou à l'écoute d'une bonne blague ?

Freud contre Bergson

Alain Vaillant nous ouvre la bibliothèque des théories du rire et fait ses choix : ce sera Freud, plutôt que Bergson, dont l'essai *Le Rire* (1899) repose « sur une conception du rire qui est fautive dans son principe » (p. 49). Deux éléments de l'analyse de Bergson semblent particulièrement erronés : la célèbre formule, à propos du comique – « du mécanique plaqué sur du vivant » – et l'idée selon laquelle le comique concerne l'intelligence « pure » et exige « quelque chose comme une anesthésie momentanée du cœur ». Anesthésie du cœur ? Mais le rire est émotionnel, empathique parfois. Mécanique du comique ? Bergson vise bien plus la corporéité, la matérialité du vivant, que la mécanique sociale. D'ailleurs, note Alain Vaillant, de quoi rit-on dans *Les Temps modernes* de Chaplin ? Non pas de la chaîne de montage mais de son dérèglement et de la confusion qui s'ensuit.

Mieux que *Le Rire* de Bergson, c'est l'essai de Freud *Le Mot d'esprit et sa relation à l'inconscient* (1905) qui donne de bonnes clés d'analyse – on note au passage, avec Alain Vaillant, combien, au tournant des XIXe et XXe siècles, le rire fut l'objet de toutes les attentions des sciences du psychisme, au moment même où triomphe le théâtre de boulevard. De l'analyse de Freud, Alain Vaillant retient la fonction libératrice des forces refoulées de l'inconscient et plus largement la décompression, le relâchement, le désamorçage permis par le rire. C'est le rire de l'enfant qui joue avec la langue, délire, se libère des interdits. Alain Vaillant consacre d'ailleurs de lumineuses pages à la littérature enfantine, et en particulier aux albums de [Claude Ponti](#), infatigable inventeur de mots d'enfants, ou plutôt de mots pour enfants (le méchant Grabamor Crabamor, le joyeux éclapatoillage pâtissier dans des montages de farine, etc.).

Un rire pluriel

Il s'agit donc d'abord de dégager des principes : le premier tient au rapport entre le rire et la situation de danger. Nous flirtons sans cesse avec la peur : le rire vient quand nous parvenons à regarder ce qui nous menace comme un spectacle sans danger.

Le rire jaillit parce que je me représente le monde et que je prends conscience de cette représentation du monde effectuée par mon regard. (p. 34)

On retrouve ici la fonction de désamorçage déjà évoquée. Alain Vaillant distingue alors la dimension de représentation du rire (que l'on retrouve au théâtre) et celle de communication : le rire implique des partenaires (même virtuels), il se propage, et s'amplifie dans cette propagation (c'est la fonction des rires enregistrés dans les shows comiques) ; c'est là qu'il peut d'ailleurs devenir agressif, stigmatisant, hostile.

Le livre navigue ensuite entre les différentes dimensions du rire, exposant avec une grande clarté pédagogique ses mécanismes (l'incongruité, l'amplification ou expansion – où l'on retrouve les bons vieux comiques de situation et de répétition) et ses facettes : rires communautaires et agressifs d'un côté, rires de connivence, rires du mystificateur, humour pince-sans-rire, ironie, rires merveilleux, rires oniriques, rires du non-sens (chez Lewis Carroll), rires du génie et de l'artiste (Baudelaire, qui fut aussi le théoricien *De l'essence du rire* en 1855 ; Hugo dans *L'Homme qui rit*). Le spécialiste de la littérature du XIXe siècle qu'est Alain Vaillant nous donne là ses pages les plus éclairantes : en révélant la passion de Baudelaire pour le rire [1], le « comique absolu (...) [qui] libère l'imagination, rend l'esprit accessible, avec une intensité extraordinaire, à toutes les émotions sensibles » (p. 71) ; en revenant au sens du grotesque et de la fantaisie chez Victor Hugo ; en s'arrêtant sur « l'ironie tristement jubilatoire » de Flaubert, quand « tout ce qui apparaît le plus sérieux dans la vie normale », sentiments ou engagements sincères en premier lieu, se trouve jugé du point de vue « de la blague supérieure » (p. 178).

Des principes, on en vient ainsi à une histoire culturelle et littéraire du rire, à laquelle Alain Vaillant avait déjà consacré de nombreux travaux, qui se trouvent ici synthétisés et systématisés [2]. De Rabelais aux humoristes contemporains, en passant par la police du rire au XVIIe siècle, la satire politique, la bande dessinée et l'art contemporain, Alain Vaillant brasse large, peut-être trop large pour ne pas perdre parfois en intensité analytique. Ses pages les plus convaincantes concernent à nouveau cette culture du rire dans laquelle ont baigné ses auteurs de prédilection, le rire de la grande ville du XIXe siècle, où tout devient spectacle, où l'on s'amuse de tout et de rien.

Croquis de Charles Philippon représentant Louis-Philippe, repris par Honoré Daumier dans *La Caricature* le 24 novembre 1831.

Une fonction libératrice ?

Cette ironie souriante, cet esprit de blague, léger et gouailleur, connus dans le monde entier comme les marques d'un certain « esprit français », Alain Vaillant en suggère aussi la face sombre : une certaine incapacité à s'engager, un mépris stérile de l'autre. Le rire a ses politiques, qui ne sont pas toutes du côté de l'émancipation. Le dernier chapitre explore ainsi les territoires et les limites du « rire démocratique », quand la satire n'est plus une arme de guerre contre les autorités. C'est l'ironie et l'humour, alors, qui prennent le relais, – cet humour si difficile à définir (par définition...), fait d'extravagance et de flegme, de lucidité et d'émotion, de distance et de déraison. Humour communautaire, qui rit avec et qui rit contre, qui joue avec la stigmatisation, – quand il ne la produit pas : encore une affaire de limites.

Avec le rire démocratique, on touche aux industries culturelles et à la mondialisation d'un certain « rire américain », empathique et ludique. Et le spécialiste de la presse qu'est aussi Alain Vaillant achève son parcours en analysant les ressorts médiatiques du rire contemporain, dont « la forme matricielle... est la parodie » (p. 307). On revient aux intuitions initiales du livre, car la parodie transforme toute réalité, fût-ce la plus inquiétante ou la moins désirable, en spectacle, tout en valorisant le média lui-même, qui devient souvent sa propre cible, ce qu'Alain Vaillant nomme *auto-parodisation*. On sent dans les dernières pages de cet ouvrage si savant pointer un regret : la perte de ces cultures du rire – certaines si subtiles, d'autres si merveilleusement poétiques – face à la mondialisation et à l'industrialisation du rire, qui entraîneraient à la fois une simplification et une uniformisation des procédés comiques. Mais ce regret est aussi une prise de position politique : ce rire mondialisé est le rire de notre monde libéral, où tout se spectacularise dans la représentation médiatique, où l'humour sert à désamorcer les conflits (« le rire est le lubrifiant de l'interaction sociale et de la liberté réglementée », p. 319) et donc à contrôler les émotions collectives. Alain Vaillant en vient à pointer le « totalitarisme *soft* du rire, très insidieux » (p. 320), et dépourvu de toute réelle charge critique. Et c'est ici que ce parcours mené tambour battant à tous les étages et à toutes les époques du rire, s'affirme comme geste politique : « redonner au rire sa vraie mission anthropologique, qui est de mettre le réel à distance. Mais pour mieux le voir. » (p. 320)

Recensé : Alain Vaillant, *La Civilisation du rire*, Paris, CNRS éditions, 2016 ; 344 p., 25€.

Pour citer cet article :

Judith Lyon-Caen, « À se fendre la poire », *La Vie des idées*, 8 décembre 2017. ISSN : 2105-3030.

<http://www.laviedesidees.fr/A-se-fendre-la-poire.htm>

Les ordonnances travail renforcent la démocratie sociale

- [Jacques Barthélémy Gilbert Cette](#) 8 décembre 2017

Dans une démocratie, toutes les idées doivent pouvoir être exprimées, dans le respect des droits fondamentaux. Le droit d'expression publique doit ainsi être concilié avec d'autres de même niveau, ceci par application du principe constitutionnel de proportionnalité et(ou) de mise en œuvre de l'intérêt général. Ces principes devraient gouverner le jugement porté sur les « ordonnances travail ».

Un renforcement de la démocratie sociale

L'élément essentiel de ces ordonnances est que, dans les limites de l'ordre public, elles rendent les dispositions légales supplétives du tissu conventionnel. En d'autres termes, l'ensemble des règles du code du travail continue à s'appliquer là où, quelle qu'en soit la raison, n'ont pu prospérer des accords collectifs (qui sont, rappelons-le, des accords majoritaires).

En outre – et parce que la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié est par nature déséquilibrée – des moyens efficaces, inspirés du droit des obligations et donc des fondamentaux du droit civil, ont été conçus pour corriger les effets négatifs de ce déséquilibre, notamment par des procédures visant à favoriser un consentement éclairé de la partie faible au contrat et à promouvoir la réalité de la volonté des parties.

Ceux qui affirment sans nuance que, dans l'accord collectif, spécialement d'entreprise, c'est surtout l'opinion de l'employeur qui prévaut, semblent ignorer l'obligation des accords de méthode précédant la négociation sur le fond.

La finalité de ceux-ci est de permettre l'équilibre des pouvoirs entre les parties, mais aussi de favoriser un comportement loyal des négociateurs, la loyauté étant un des ingrédients majeurs du consentement permettant au contrat de faire (seul) la loi des parties. La réticence de négociateurs à l'instauration de règles de conduite de la négociation a conduit le législateur à imposer l'accord de méthode. On pourrait du reste dire la même chose s'agissant du préambule dont l'utilité est grande dès lors que le constat de la situation de fait permet plus aisément à chaque partie de structurer des propositions dans l'intérêt général, celui de l'entreprise (qui ne se limite pas à celui des détenteurs du capital) ou de la branche (qui est autant social qu'économique).

Non, il n'y a pas régression sociale dans la mesure où le droit à la négociation collective est un droit fondamental d'essence constitutionnelle. Créer un espace large d'autonomie pour le tissu conventionnel, c'est donc favoriser l'expression de ce droit, consacré non seulement par le préambule de la Constitution de 1946, mais aussi par la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne qui, depuis le Sommet de Lisbonne, a valeur de traité, ce qui accroît son autorité.

Ceci d'autant qu'on a pris soin, dans l'architecture nouvelle du droit du travail, de bien identifier les principes qui déclinent les droits fondamentaux, et sont de ce fait de la compétence exclusive du législateur et auxquels, par voie de conséquence, un accord collectif ne peut déroger. On a pris soin aussi d'identifier, pour donner sa pleine mesure à la primauté de l'accord d'entreprise, les domaines qui sont du ressort de l'ordre public professionnel, inspirés d'une définition juridique de la branche, elle-même identifiée à partir de l'unité économique et sociale, dans lesquels la convention de branche décide prioritairement des garanties individuelles et collectives accordées aux travailleurs.

Hors ces domaines, la convention de branche est supplétive de l'accord d'entreprise, ce qui paraît souhaitable au motif que c'est à ce niveau que peuvent se bâtir les normes les plus adaptées à un contexte précis qui peut différer d'une entreprise à une autre. Et cela favorise l'effectivité du droit.

On peut même soutenir que chaque fois que le législateur intervient au-delà des principes, il porte atteinte au droit constitutionnel des travailleurs à la négociation de leurs conditions de travail par l'intermédiaire de leurs délégués. En théorie, cela pourrait justifier une action en abrogation devant le Conseil constitutionnel.

Ceci d'autant que la protection des travailleurs – qui est la fonction du droit du travail en liaison avec le caractère déséquilibré de la relation entre l'employeur et le salarié – est largement une fiction dans un droit légal hypertrophié dont personne, même pas les universitaires les plus brillants, ne connaît plus de la moitié, encore moins les employeurs (surtout de PME) et les représentants syndicaux qui ne sont pas des juristes et n'ont du reste pas à l'être.

D'où une double dérive : celle de privilégier la forme, donc l'apparence, sur le fond ; celle de gérer administrativement les contraintes de ce droit, vécu alors comme une fin en soi alors qu'il gagne, ce à quoi contribue fortement la négociation collective (et donc le contrat collectif), à être conçu comme une technique d'organisation de l'entreprise, grâce à l'adaptation des normes à chaque contexte et à la gestion prévisionnelle des risques.

Un droit plus contractuel et moins réglementaire est un moyen de pacifier les relations de travail par le renforcement de la démocratie sociale, dans l'intérêt des travailleurs comme des entreprises. C'est donc aussi un moyen de réduire une judiciarisation non seulement excessive, mais encore témoignant d'un échec, le contentieux étant le prurit du droit. C'est aussi le moyen de construire, au vu d'un contexte donné, des instruments permettant de prendre en compte les évolutions souhaitées et(ou) prévisibles. En effet, le contrat a, contrairement à la loi, la vertu d'adapter les évolutions des normes à celle du contexte dans lequel elles sont invitées à prospérer. L'accord collectif (majoritaire, rappelons-le à nouveau) est, du fait de sa nature contractuelle prééminente, vecteur d'émancipation des travailleurs (individuellement et collectivement) grâce à la liberté contractuelle qui en découle à leur profit. Dès lors, est totalement scandaleux de soutenir que développer le rôle de l'accord collectif serait un abaissement de la protection du travailleur, voire une atteinte à son intégrité.

Soutenir – pour justifier le rôle mineur des partenaires sociaux (du fait d'un soi-disant principe de faveur) - que dans l'accord collectif, c'est l'employeur qui décide seul, repose sur le postulat que les syndicats n'ont aucune efficacité, voire même aucune utilité puisque cela présuppose qu'ils seraient manœuvrés. C'est au contraire de leur indépendance, garantie constitutionnellement, que vient la force démocratique du contrat collectif, ceci d'autant que malgré sa nature contractuelle prééminente, il est aussi normatif, ce qui l'apparente à la loi.

Concernant l'articulation entre l'accord collectif et le contrat de travail, relève aussi de la malhonnêteté intellectuelle de prétendre qu'au niveau individuel le contrat de travail protégerait mieux le salarié que l'accord collectif. A ce niveau individuel, l'équilibre contractuel est manifestement plus difficile à concevoir que dans une négociation collective menée, concernant les salariés, par des délégués protégés et dont la légitimité est garantie par les votes obtenus aux élections professionnelles. Sauf dans certains cas pour des cadres dirigeants ou supérieurs...

Un dépassement de la culture de lutte de classes

On est donc en pleine idéologie dans le rejet par certains des « ordonnances travail » qui réduiraient les protections des travailleurs, pour les plus modérés, ou « détruiraient », « casseraient » le code du travail pour d'autres. D'où parlent ceux qui, se croyant éternellement des avant-gardes éclairées savent mieux ce qui est souhaitable pour protéger les travailleurs que des délégués syndicaux protégés et légitimés par les résultats des élections professionnelles ?

La logique démonstrative de ces « avant-gardes éclairées » est simple : ce qui est bon pour l'entreprise ne l'est pas pour les travailleurs, et vice-versa. L'efficacité économique est opposée à la protection des travailleurs. Dans cette culture de lutte des classes, un accord collectif entre les partenaires sociaux ne peut ressortir que de deux logiques extrêmes. Dans la première,

l'accord est favorable à l'entreprise, inspiré par la logique du profit et défavorable aux protections des travailleurs. Les représentants de ces derniers l'ont inévitablement signé sans réelle liberté d'appréciation, le pistolet sur la tempe et sous la menace ou bien abusés par des informations manipulées. Dans la seconde logique, les travailleurs parviennent à imposer, via une mobilisation et un rapport de force exigeants, des transformations allant nécessairement contre la logique du profit mais élevant les protections et avantages des travailleurs.

Cette logique oppose l'efficacité économique à l'intérêt et la protection des travailleurs, et suppose qu'aucune transformation ne peut simultanément promouvoir les deux. Les exemples de démocratie sociale offerts par les pays nordiques et scandinaves, pour ne prendre que ces exemples si souvent vantés, nous montrent pourtant avec force que les deux sont compatibles. A condition que les deux parties en soient persuadées et se mobilisent pour les associer.

Bien sûr, un accord collectif peut contenir des concessions, des reculs sur certains avantages pris isolément pour les travailleurs. Mais un accord est un tout, un ensemble qui doit être globalement considéré, les éventuelles concessions ne pouvant être détachées des avancées qui les accompagnent. Et les signataires de l'accord sont les mieux placés pour savoir si l'équilibre global qu'il porte est une avancée. Les signatures du chef d'entreprise et des représentants syndicaux légitimes et majoritaires témoignent que l'efficacité économique et les protections des travailleurs y gagnent conjointement. Ainsi par exemple, dans des moments difficiles, de réelles garanties d'emploi peuvent être des contreparties équilibrées de baisses transitoires des salaires, garanties d'emploi pour les travailleurs et en particulier ceux qui ont des charges de famille. C'est d'ailleurs ainsi que l'Allemagne a pu traverser la première année de crise, en 2008-2009, sans destruction d'emploi tandis que 500 000 postes étaient détruits en France alors que la contraction de l'activité y était deux fois plus réduite. A ce titre, l'invocation si fréquente du soit-disant principe de faveur doit changer d'ambition : c'est sur la globalité d'un changement que doit être appréhendé le caractère plus favorable et non de façon étroite, avantage par avantage.

Il est paradoxal de constater la virulence avec laquelle certaines organisations s'opposent à ces transformations dont les 'ordonnances travail' constituent une étape. Elles s'opposent ainsi à un élargissement de leur rôle d'acteurs de la démocratie sociale dans les branches et les entreprises. Elles revendiquent ce faisant l'irresponsabilité, demandant à l'Etat de maintenir sinon renforcer les normes supposées protectrices du code du travail, rejetant toute recherche d'évolutions conciliant la promotion conjointe de l'efficacité économique et de la protection des travailleurs. Ce positionnement facile est la négation même de leur rôle et au-delà du progrès social.

Une étape dans un long processus

Ce qui est encore plus grave, c'est qu'en raison des responsabilités de ceux prônant de telles idées, ce sont des centaines de milliers de personnes qui sont persuadées que ce qui se met en place va organiser la régression sociale. Et il est difficile de les convaincre en mettant en évidence que la construction d'un droit du travail plus contractuel et moins réglementaire est une ambition qui a pris naissance il y a longtemps, sans doute à partir de la philosophie de la Nouvelle Société de Chaban-Delmas. Sinon même avant, dans les décisions du Conseil National de la Résistance ou dans des ordonnances comme celle, d'ailleurs promue par un ministre du Travail communiste, décidant, en 1945, qu'un salarié ne pouvait s'opposer à l'adhésion de son entreprise à un système de retraite supplémentaire, qui a pourtant pour conséquence d'abaisser son salaire net, si cette adhésion a été validée par un référendum témoignant qu'elle bénéficie globalement aux travailleurs.

Mais aussi par les lois Auroux qui ont introduit dans le droit positif la technique de dérogation à la loi par l'accord collectif. A l'époque, les communistes étaient dans le gouvernement et n'ont pas protesté contre l'organisation de la primauté du contrat sur la loi ! Depuis et quelle que soit la couleur du gouvernement, le champ des domaines de la dérogation et, à l'intérieur de chacun d'eux, leur amplitude n'ont cessé de croître avant que, par la loi du 4 mai 2004 inspirée d'une déclaration commune de 2001 (dont seule la CGT n'est pas signataire parmi les syndicats de salariés), on étende le champ de la dérogation aux rapports entre accord d'entreprise et convention de branche. Cette évolution a rendu inévitable qu'on revisite la notion de représentativité des syndicats pour l'évaluer en fonction de leur audience (la loi de 2008 est inspirée d'une position commune signée par la CGT et la CFDT) puisqu'on dépasse la dérogation par la suppléativité de la norme de niveau supérieur à l'égard de celle de niveau inférieur. Ceux qui critiquent violemment cela en l'attribuant à la loi travail de 2016 ne savent manifestement pas que cela existait déjà depuis la loi de 2008 ou bien préférèrent l'ignorer parce que cela facilite le discours de démolition. Les 'ordonnances travail' sont une étape dans un long processus. D'autres étapes suivront, qui contribueront au renforcement conjoint de l'efficacité économique et de la protection des travailleurs grâce à la démocratie sociale.

Plutôt qu'inciter les travailleurs à contester dans la rue les décisions du législateur, mieux vaut que les acteurs naturels du social que sont les syndicats se saisissent pleinement du grand souffle d'autonomie et de responsabilité qui leur est ouvert. Ceci afin d'élaborer, par le contrat collectif, le statut des travailleurs et le faire évoluer dans le sens du progrès social... ce qui est leur rôle. Dans cette perspective, ils doivent améliorer leurs compétences, notamment par la formation, ce qui pourrait faire l'objet d'un accord cadre afin d'utiliser au maximum la technique contractuelle et les outils de sa déclinaison, de sorte que le contrat fasse réellement et seul la loi des parties. L'argument, également avancé, de l'atteinte à l'égalité de traitement, conséquence d'un droit social adapté à chaque entreprise, relève aussi de la malhonnêteté intellectuelle car c'est le cas depuis toujours, à cause des conventions collectives qui établissent des statuts différents d'une branche à l'autre. Or – mais cela les contestataires ne le soulignent pas – la place de la décision unilatérale de l'employeur va se réduire fortement, d'autant que le dialogue social impératif induit la recherche de compromis dans le contrat, ce qui affecte éventuellement le caractère souverain du pouvoir de direction.

Bref, et si on ne veut pas être désobligeants en parlant de malhonnêteté intellectuelle, c'est d'incompétence qu'il faut taxer ces pseudo-défenseurs des travailleurs dans une mythologie dépassée mais persistante. D'autant que si on critique leurs positions, on est taxé d'être complices d'agressions à l'égard des travailleurs, dont la dignité passe pourtant par leur intervention dans l'élaboration de leurs conditions de travail... ce à quoi contribue le nouveau droit du travail.

Paraphrasant Voltaire, il faut se battre pour que des opinions puissent s'exprimer, surtout si on leur est hostile. Mais il faut exiger de ceux qui les expriment la démonstration de ce qu'ils avancent parce que seule la Raison permet de dépasser l'idéologie, donc l'obscurantisme.

[1]. Jacques Barthélémy est ancien professeur associé à l'Université de Montpellier et Gilbert Cette est professeur associé à l'université d'Aix-Marseille. Ils sont les auteurs, aux éditions Odile Jacob, de *Réformer le droit du travail* (2015) et *Travailler au XXIe siècle – L'uberisation de l'économie ?* (2017). Ce billet n'engage que ses auteurs et non les institutions auxquelles ils sont liés.

vendredi 8 décembre 2017

[Les santons de Wauquiez dans l'étable du Lebon](#)

Le [6 octobre 2017](#), le tribunal administratif de Lyon a jugé illégale la crèche installée dans l'hôtel de région Auvergne-Rhône-Alpes à l'occasion des fêtes de Noël 2016. Après avoir soigneusement lu la décision du juge, Laurent Wauquiez, Président de la région, décide en 2017 d'opérer de manière différente. Il organise, dans ce même hôtel de région, une exposition de santons, de toutes tailles et de toutes natures. Les artisans santonniers sont invités à venir exposer leurs oeuvres et à montrer au public leur savoir-faire. Et ce n'est tout de même pas la faute de Laurent Wauquiez si, pour illustrer ce métier d'art, pour mettre les santons en situation, le décor le plus évident est celui d'une crèche de Noël, ou plutôt de cinq crèches que peuvent admirer les visiteurs.

Aussitôt, un certain nombre d'élus lyonnais, notamment ceux issus du parti radical de gauche, ont diffusé un communiqué accusant Laurent Wauquiez de "*jouer avec le travail des petits santons pour contourner la loi*". L'analyse juridique montre que ce n'est pas aussi simple.

Certes, la [loi de Séparation du 9 décembre 1905](#) interdit "*à l'avenir, d'élever ou d'apposer aucun signe ou emblème religieux sur les monuments publics ni en quelque emplacement public que ce soit*". Mais il appartient au juge administratif d'interpréter la loi et de dire si une crèche de Noël peut être qualifiée d'emblème religieux. Laurent Wauquiez ne contourne pas la loi. Il se borne, qu'on soit ou non d'accord avec lui, à exploiter astucieusement l'ambiguïté de la jurisprudence du Conseil d'Etat.

Les arrêts du 9 novembre 2016

Dans son jugement du 6 octobre 2017, le tribunal administratif de Lyon applique en effet docilement la jurisprudence du Conseil d'Etat, concrétisée dans [deux arrêts du 9 novembre 2016](#), tous deux portant sur l'installation d'une crèche, dans l'hôtel de ville de Melun et dans l'hôtel du département de Vendée. Dans aucune des ces deux affaires, le Conseil d'Etat ne prend une position claire. Il ne dit pas qu'une crèche est, ou n'est pas, un emblème religieux. Conformément à sa pratique habituelle en matière de laïcité, il adopte une position à la fois ambiguë et peu lisible.

La jurisprudence repose en effet sur un système de présomption différent selon le lieu de l'installation. Lorsque la crèche prend place dans un *emplacement public*, jardin public ou place publique, elle est présumée licite, sauf si elle révèle des éléments de prosélytisme. On imagine, par exemple, une crèche érigée place de l'église, mentionnant ostensiblement les horaires des messes et invitant les parents à inscrire leurs enfants au catéchisme. En revanche, lorsque la crèche est installée à l'intérieur d'un *bâtiment public*, mairie ou hôtel de région, elle est présumée illicite. Mais, là encore, la présomption peut être renversée si l'installation présente un caractère "*culturel artistique ou festif*" et n'exprime, en aucun cas, la reconnaissance d'un culte.

La recherche des motivations

Le tribunal administratif de Lyon s'est situé sur ce terrain pour déclarer illégale la crèche de 2016. Installée dans un *bâtiment public*, elle n'avait donné lieu à aucune décision formelle ni du maire, ni du conseil municipal. Le tribunal administratif avait donc déduit l'existence d'un acte administratif de la constatation de ses effets juridiques, c'est-à-dire de l'existence même de la crèche. Le problème est que ce défaut de décision formelle s'accompagnait, à l'évidence, d'un défaut de motivation. Laurent Wauquiez n'avait justifié sa décision qu'au moment où elle était soumise au juge, en invoquant un "*savoir-faire régional*" et en qualifiant, bien maladroitement, la crèche de Noël de "*symbole de nos racines chrétiennes*". On était bien loin des justifications licites énoncées dans les deux arrêts du 9 décembre 2016. D'autres crèches avaient d'ailleurs été déclarées illégales, à [Hénin-Beaumont](#) et à [Béziers](#) en particulier, leur installation étant antérieure à ces décisions.

La nouvelle motivation, celle invoquée pour justifier les crèches de 2017, est nettement plus astucieuse, car Laurent Wauquiez prend en compte cette jurisprudence. Il affiche une manifestation culturelle et artistique, prend soin de préciser qu'il existe, dans sa région, une quarantaine de santonniers et qu'il s'agit d'un métier d'art. Rien de plus normal, à ses yeux, que d'organiser une exposition sur cette belle profession, même si ces artisans d'art consacrent l'essentiel de leur talent à confectionner tous les personnages de la crèche, même si l'exposition a lieu, fort opportunément durant la période de Noël.

Cette nouvelle motivation n'aura évidemment aucun impact sur le contentieux portant sur la crèche de l'année précédente. Il est très probable cependant que la crèche de Noël 2017 va donner lieu à un nouveau recours et il sera intéressant de découvrir comment la juridiction administrative va se tirer de ce mauvais pas. Concrètement, il sera difficile de refuser tout caractère culturel et artistique à une manifestation qui fait intervenir activement des artisans d'art. Considérés sous cet angle, les santons de Laurent Wauquiez constituent l'avant-garde de motivations diverses qui ne manqueront pas de se développer dans les années à venir. Certains élus installeront la crèche au pied d'une grande roue pour la rendre *festive*. D'autres la verront *culturelle* dans la bibliothèque municipale avec le petit Jésus plongé dans une bande dessinée, la vierge lisant Simone de Beauvoir, et les rois mages les bras chargés des *Oeuvres complètes* de Jean d'Ormesson dans La Pléiade... D'autres enfin, tapisseront la crèche de Street Art ou diffuseront l'intégrale de *Johnny*, ce qui ne manquera pas de la rendre *artistique*.

Nul doute que les élus sauront faire preuve d'imagination et que la jurisprudence sera divertissante. Mais le Conseil d'Etat, finalement invité à trancher ces délicates questions, ne pourra s'en prendre qu'à lui-même. Sa jurisprudence, aussi obscure que peu courageuse, est un nid à contentieux. Il va devoir en assumer les conséquences et ouvrir une rubrique *Crèches de Noël* dans le recueil Lebon.

Sur les crèches de Noël et le principe de laïcité : Chapitre 10, section 1 § 2 du manuel de libertés publiques : [version e-book](#), [version papier](#).

Trouver son rythme et l'imposer

Jean-François Dortier Publié le 16/10/2015

Chacun a son rythme biologique qui se répercute dans ses façons de penser, d'agir et d'interagir. Trouver le bon tempo au travail permet de gagner en efficacité et de préserver sa santé.

En France, le débat sur les rythmes scolaires est une petite affaire Dreyfus. Depuis des années, il fait l'objet de prises de positions enflammées, opposant professionnels de l'éducation, responsables politiques, familles et [chronobiologistes*](#). La réforme des rythmes scolaires, mise en place en 2014, loin de calmer les esprits, les a au contraire échauffés. Il faut dire que l'enjeu est de taille : la santé et la réussite des enfants.

Mais si l'on se préoccupe autant des enfants, pourquoi ne se soucie-t-on pas davantage des adultes ? Car pour eux aussi, rythmes biologiques et horaires de travail sont loin d'être synchronisés. Récemment, le docteur Paul Keller, spécialiste du sommeil à l'université d'Oxford, a déclaré que commencer à travailler avant 10 heures s'apparente à de la « *torture* » ! La formule a fait mouche. Selon lui, les horaires de travail trop matinaux perturbent l'horloge biologique des moins de 55 ans. Nombre de travaux en chronobiologie confirment que le non-respect des bons rythmes de sommeil et d'activité est source de fatigue chronique, de stress, de nombreuses maladies organiques (cardio-vasculaires notamment).

Les rythmes du travail mériteraient donc d'être pris au sérieux au même titre que les rythmes scolaires : tant pour la santé et le bien-être du personnel que pour son efficacité. Et, par voie de conséquence, pour la bonne marche des organisations.

La vie quotidienne, une histoire de cycle

Les cycles font partie de la vie. Ils rythment celle des plantes, des animaux, humains compris : rythme cardiaque, respiration, [cycle circadien](#)* du sommeil et de la veille. Les spécialistes de chronobiologie se sont longtemps demandé si le cycle sommeil-veille était lié à des *stimuli* extérieurs (la lumière du jour) ou s'il correspondait à une horloge interne. Une expérience menée par Michel Siffre en 1962 a apporté la réponse. Enfermé durant trois mois dans une grotte, en l'absence de tout repère chronologique – lumière naturelle, calendrier ou montre –, le chercheur a réglé spontanément ses activités – ses repas et repos – en fonction de cycles de 24 heures. L'existence d'une horloge interne était prouvée.

Si le cycle circadien de 24 heures est universel, cela ne signifie pas pour autant que les humains sont synchronisés entre eux. Chacun sait s'il appartient à la tribu des « lève-tôt » ou des « couche-tard », ce qui a une influence déterminante sur notre état de forme (*encadré ci-dessous*). Ceux qui sont trop décalés par rapport aux rythmes sociaux sont dits en « avance de phase » (les lève-tôt) ou en « retard de phase » (les couche-tard).

À ces rythmes chronobiologiques s'ajoutent les cycles propres à nos activités. Après un repas, la digestion entraîne le corps dans une phase de somnolence. Quand le système digestif travaille, le reste du corps, cerveau compris, tend à diminuer son activité. Inversement, la fringale stimule l'éveil. Toutes les activités physiques, intellectuelles, ou relationnelles, imposent leurs cycles. Toute dépense d'énergie prolongée fatigue et appelle une phase de repos. Les sportifs savent alterner les séquences de travail intense, de travail léger et de repos pour ne pas épuiser l'organisme. Les activités intellectuelles sont également consommatrices d'énergie. Le cerveau pèse 2 % de notre corps mais consomme 20 % de son énergie. Il est comme un muscle : l'attention et la concentration l'épuisent assez vite. Les activités relationnelles peuvent également se révéler épuisantes : une réunion tendue, un cours devant une classe agitée, un rendez-vous stressant ont vite fait d'épuiser.

Les temps désynchronisés

Or, le respect de bons rythmes de travail et de repos semble la chose la plus difficile à respecter. Les raisons en sont connues. Nos vies sont soumises à un flot incessant d'activités, qui s'enchaînent, s'interpénètrent et se bousculent à un rythme effréné. On travaille de plus en plus en mode multitâches (faire plusieurs choses à la fois), dans l'urgence et selon des horaires très instables où se mêlent vie professionnelle et personnelle, temps de repos et temps de travail. Une étude de l'Insee de 2014 note un « *accroissement de l'irrégularité et de l'imprévisibilité des horaires* ». Désormais, en France, la moitié seulement des actifs respectent des horaires de travail fixes sur le mode 9 heures-18 heures.

L'accélération, dont le sociologue Harmut Rosa a fait une des caractéristiques de notre époque, affecte toutes les sphères d'activités. Dans le monde du travail, l'accélération est contrainte par les pressions économiques (en faire plus en moins de temps), encouragée par les normes de réactivité (répondre au plus vite aux sollicitations des clients, des partenaires, des élèves, des patients ou des collègues), stimulée par l'invasion des outils numériques qui délivrent leurs flots incessants de messages et d'alertes de toute sorte.

Pour nombre de cadres ou d'employés de bureau dont l'emploi du temps n'est pas imposé, la tendance est de se laisser guider par les urgences, les sollicitations immédiates et... ses propres envies. D'où des séquences de travail mal maîtrisées, interrompues par des perturbations extérieures, mais aussi les dérives personnelles. Ne sachant plus où donner de la tête, face à la multiplicité des tâches, la tendance naturelle du travailleur, non préparé à affronter cette avalanche de stimulations tous azimuts, est de se plonger dans un activisme débridé : courir dans tous les sens, vouloir tout faire à la fois. D'où un enchevêtrement des temps, une absence de distinction nette entre vie professionnelle et vie personnelle, temps de travail et temps de repos. D'où aussi une dispersion d'énergie avec, comme conséquence, de longs moments d'agitation suivis de phases d'effondrement ou de *farniente*.

Retrouver le bon tempo...

Voilà pourquoi des experts chronobiologistes, sociologues, psychologues, consultants en appellent à un nouvel art du temps fondé sur la bonne gestion de ses rythmes de travail. En un mot, il faudrait « ordonner le temps » (un conseil de jésuites) pour retrouver ses marques, trouver son rythme, le respecter et le faire respecter.

Au moyen de quelques règles simples : 1) séquencer ses activités, 2) se fixer des buts précis dans des délais limités, 3) respecter une alternance temps de travail/temps de repos, 4) savoir faire respecter ses rythmes propres au travail.

• Séquencer ses activités

Découper son temps en séances courtes semble à première vue un principe simple. Mais il contient en réalité de nombreuses contraintes.

Cela suppose en effet d'abord de sanctuariser un lieu : une séance de travail n'est vraiment efficace que dans un lieu et un espace où l'on ne sera pas dérangé. D'où la nécessité de sanctuariser un lieu calme et de s'y isoler afin de pouvoir s'adonner à une activité qui exige de la concentration et attention. Ce principe induit également une règle : il faut apprendre à fermer sa porte, mettre son téléphone en mode silencieux et ne pas consulter ses *mails* tous les quarts d'heure. Tel est le premier *credo* de tous les conseillers en gestion du temps (Leo Babauta).

• Se fixer des objectifs précis et mesurables

Une seconde règle impérative peut s'énoncer ainsi : « une tâche précise dans un temps limité ». Se fixer des objectifs limités pour un temps donné n'est pas si simple : bien des projets sur lesquels on travaille sont faits de tâches longues et complexes, dont on mesure mal l'investissement. Rédiger un appel d'offres, concevoir une plaquette publicitaire, préparer un cours, rénover un site, etc. : ce sont des activités très élastiques où le temps peu se dilater considérablement selon l'intérêt qu'on leur accorde ou le niveau d'exigence que l'on s'assigne. « *C'est toujours plus long que prévu* », affirme la [loi d'Hofstadter](#)*. D'où la nécessité de découper les grands projets en petites tâches précises et limitées, puis d'appliquer à chaque séquence de travail un objectif mesurable. La sociologue Caroline Datchary, qui a étudié *La Dispersion au travail* (2011), préconise de faire précéder toute nouvelle séquence d'activité d'un petit moment dédié à définir ses buts. Pour elle « *savoir par où commencer* » est une vraie activité qui exige une compétence propre et requiert à ce titre un vrai apprentissage. Avant de débiter sa journée ou une nouvelle activité, il est bon de prendre un temps pour la préparer. Une technique conseillée par Jean-Philippe Lachaux, chercheur à l'Inserm et spécialiste de l'attention, consiste à « *visualiser le résultat* » escompté avant d'entreprendre la tâche (*Le Cerveau funambule*, 2015).

• Respecter une alternance travail-repos

Combien de temps doivent durer les séances de travail ? 52 minutes de travail et 17 minutes de pause, telle serait la « règle d'or » du *ratio* travail/repos si l'on en croit une étude réalisée récemment en Lettonie. À vrai dire, la règle des 52/17 n'est en rien une norme idéale obtenue par des études d'ergonomie, mais une simple moyenne obtenue auprès d'un échantillon de salariés invités à mesurer leur propre rythme de travail. La précision millimétrique 52/17 semble surtout destinée à promouvoir une application *Desktime* lancée par la société Draugiem Group qui a commandité l'étude. La loi des 52/17 n'est que l'une des nombreuses versions des démarches de planification d'activité fondées sur l'usage des minuteurs. La première et la plus connue de ces

méthodes est la technique « *pomodoro* », inventée par l'italien Francesco Cirillo dans les années 1980. Elle consiste à programmer un minuteur pour une séquence de 25 minutes, pendant laquelle on va s'assigner une tâche précise. La technique du chronométrage pourrait passer pour une forme de néotaylorisme volontaire, une forme extrême de soumission librement consentie. En fait, elle répond bien aux attentes de personnes, comme les développeurs informatiques, qui doivent mener de front des activités à haut niveau de concentration et en même temps répondre aux multiples sollicitations de l'environnement (« *au secours, le serveur a planté !* »). L'avantage de cette méthode est d'alerter sur un phénomène.

Si tous les spécialistes s'accordent sur la nécessité d'alterner de vraies périodes de travail suivies de vraies périodes de pause (« *le vrai temps de travail est court* », notait déjà Jean Guilton), ce type de rythme s'accorde mal tant à l'organisation du travail actuelle qu'aux penchants de l'esprit humain à la distraction.

Pour J.P. Lachaux, le sage conseil du bouddhisme zen (ne faire qu'une chose à la fois) devrait scander nos activités quotidiennes. Mais il faut l'admettre, les forces qui poussent à la distraction sont puissantes. Plutôt que de vouloir à tout prix s'imposer une règle trop exigeante, il est plus judicieux d'apprendre à « *apprivoiser son attention* », c'est-à-dire la ramener vers son objectif initial quand elle a été distraite.

• **Faire respecter ses rythmes de travail**

Cet effort d'autodiscipline, qui peut passer par quelques exercices simples, ne suffit cependant pas. La maîtrise du temps et le respect des rythmes de travail dépendent aussi de normes et règles collectives. La réunionite (des réunions trop fréquentes, trop longues, mal maîtrisées), les incursions intempestives (« *je peux te déranger ?* »), les échanges improvisés (« *on peut se caler une petite réunion pour valider la plaquette ?* ») les messages tous azimuts... font partie des maux courants d'organisations qui se veulent apprenantes, réactives, communicantes.

Très peu d'entreprises et d'administrations ont fixé des normes et des codes de bonnes conduites en la matière. À l'heure où la qualité de vie au travail est mise en avant comme un impératif managérial, voilà pourtant un beau chantier à mettre à l'agenda de tous : fixer ses rythmes de travail. Et les faire respecter.

Coqs ou hiboux ? Ceux du matin et du soir

Il y a ceux qui se lèvent tôt – les coqs – : aussitôt levés, aussitôt en action. Et il y a « les hiboux », ces oiseaux de nuit qui se couchent tard, ont du mal à se lever et encore plus à s'éveiller vraiment (il faut que « *les neurones se connectent* »).

Les chronobiologistes ont mené des études sur ces deux « chronotypes ». L'échelle de « *matinalité-vespéralité* » montre qu'il existe en moyenne deux à trois fois plus de hiboux (les oiseaux de nuit) que de coqs (les matinaux). L'âge intervient : les adolescents sont plus hiboux et les personnes âgées ont tendance à se coucher et à se lever plus tôt.

Cette proportion importante de hiboux entre en contradiction avec les horaires d'école et de travail. Une étude française portant sur plus de cinq mille enfants d'âge primaire montre clairement que les performances intellectuelles sont les meilleures entre 10 h 30 et 11 h 30 et entre 15 h 30 et 16 h 30.

En moyenne, les Français dorment sept heures par nuit en semaine et huit heures le week-end. Ce temps a diminué en vingt-cinq ans d'une vingtaine de minutes. Mais cette moyenne globale cache de fortes disparités. 30 % des Français dorment moins de six heures, ce qui est en dessous du seuil réparateur.

Le manque de sommeil provoque des troubles divers : sur le moral, l'irritabilité, la fatigue bien sûr, mais aussi la santé.

Les troubles les plus importants concernent les personnes dont les horaires sont décalés, (travail de nuit, travail en 3 huit). L'un des effets néfastes concerne la vie de couple et de famille qui en est affectée. Mais les troubles organiques ne sont pas en reste. Aux troubles digestifs, liés à une mauvaise synchronisation des repas, sont associés des troubles majeurs comme les maladies cardio-vasculaires et même la fréquence plus élevée des cancers chez les travailleurs postés.

Jean-François Dortier

Bibliographie

Les horloges du vivant Comment elles rythment nos jours et nos nuits André Kartsfeld, Odile Jacob, 2009.

Une histoire passionnante de la façon dont furent découvertes les « horloges internes » qui rythment nos vies.

Le Cerveau funambule Comprendre et apprivoiser son attention grâce aux neurosciences Jean Philippe Lachaux, Odile Jacob, 2015.

L'auteur du *Cerveau attentif* livre ici des travaux sur le contrôle cognitif de l'attention et des recettes pour apprendre à « *apprivoiser son attention* ».

Ordonner le temps à la manière d'Ignace Denis Delobre, Vie chrétienne, 2015.

Un prêtre donne ses conseils sur l'art de gérer son temps en s'appuyant sur les principes d'Ignace de Loyola, le fondateur des Jésuites.

Temps de travail et travail du temps Sylvie Monchatre et Bernard Woehl, Publications de la Sorbonne, 2014.

Un ouvrage collectif qui rassemble des recherches sociologiques sur le rapport entre-temps de travail et vie quotidienne.

L'art à l'essentiel Leo Babauta, Leduc. S, 2012.

Comment gérer son temps sans céder à la dispersion : en limitant ses objectifs et en les inscrivant dans des séquences précises, courtes où l'on n'effectue qu'une chose à la fois... Tels sont quelques-uns des sages conseils de l'un des gourous du mouvement minimaliste.

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL : MUTATIONS ET AVENIR

08/12/2017

[Michel Debout](#), Michel Moyrand

Après le discours du président de la République lors du Congrès de Versailles le 3 juillet 2017, comment doit-on envisager l'avenir de l'institution ? Deux de ses membres font pour la Fondation des propositions.

En souhaitant qu'il soit « un trait d'union fait de dialogues constructifs et de propositions suivies d'effets » lors du Congrès de Versailles le 3 juillet 2017, le président de la République attend du Conseil économique, social et environnemental qu'il « incarne le mouvement vivant de la société française » et qu'il devienne même « la chambre du futur où circuleront toutes les forces vives de la Nation ». Il n'est donc plus question de parler de suppression mais au contraire de transformation de cette assemblée.

Pourquoi, animé par une telle ambition, le président a-t-il également annoncé dans son discours à Versailles que le nombre de membres du Conseil économique, social et environnemental (CESE) devait être réduit d'un tiers « comme ce sera le cas pour le nombre de parlementaires » ? Les parlementaires s'exprimeront eux-mêmes sur leur sort, quant aux conseillers, s'ils sont trop nombreux, cela ne devrait se déduire que d'une analyse scrupuleuse de la conformité entre leurs missions et les dépenses engagées. Avant toute décision, il faudra préciser la nouvelle identité de cette Assemblée et les missions qu'il conviendra de lui confier.

La démocratie des temps qui viennent

Notre démocratie fondée depuis la Révolution française de 1789 sur la représentation du peuple par ses élus est aujourd'hui percutée par la mondialisation du champ politique et des avancées sans précédent liées au numérique qui transforment le rapport des citoyens avec leurs gouvernants et leurs élus. Cette pratique démocratique n'est plus suffisante seule pour répondre aux attentes réelles des Français : le monde connecté d'aujourd'hui les rapproche plus que jamais du pouvoir, alors que celui-ci leur semble toujours insaisissable.

C'est pour cela que certains proposent de compléter la démocratie représentative par la démocratie participative : à travers les réseaux sociaux ou encore les pétitions citoyennes, chacun veut prendre la parole, s'exprimer sur tous les sujets et participer à chaque décision.

Mais cette expression directe se transforme sous nos yeux en une « démocratie d'opinion » relayée seconde après seconde par les chaînes d'informations en continu qui traitent tous les événements dans l'urgence, sans aucune distance pour les hiérarchiser et leur donner du sens. Bien plus, ce sens est parasité par l'émotion du public sollicité en permanence par ces mêmes médias, et manipulé par les *fake news* et autres sites de désinformation, qui privilégient bien souvent l'accessoire à l'essentiel, le dérisoire au significatif – ce qui contribue au désenchantement des citoyens qui n'ont plus accès à la vérité de l'histoire pour comprendre ce qu'est la vie des hommes d'aujourd'hui.

C'est pourquoi notre démocratie a plus que jamais besoin d'un autre pilier, celui d'une véritable pensée horizontale bâtie sur l'engagement : engagement professionnel, syndical, mutualiste, associatif, humanitaire, qui complète l'action des élus et l'expression directe des citoyens. Cette pensée horizontale et cet engagement social et sociétal dépassent les seuls individus et organismes, mais traduisent au contraire la construction collective d'une espérance pour contrer la montée de l'individualisme et du repli sur soi.

C'est cette volonté d'engagement citoyen que doit représenter le CESE

Dans sa structuration initiale au début du XX^e siècle, en 1924, le Conseil économique et social était une instance d'inspiration sociale-démocrate. Elle avait pour but d'instaurer un dialogue permanent entre les représentants du capital et ceux du travail, avec le but de construire des avancées économiques et sociales qui fassent consensus pour être mises en œuvre par les pouvoirs publics.

Il s'agissait en quelque sorte de sortir de la conflictualité de classe pour faire émerger une dynamique de progrès dans le champ de la production/consommation des biens et services ; dans leur grande majorité les conseillers appartenaient alors soit aux groupes du patronat soit à ceux des syndicats.

À l'époque, le groupe des « personnalités qualifiées » représentant la société civile (nommées souvent pour rendre hommage à leur implication dans la vie nationale) pouvait se comprendre comme celui de « facilitateur de consensus » évitant et dépassant par leur présence la face-à-face entre les seuls représentants des employeurs et ceux des employés.

La transformation du Conseil économique et social en Conseil économique, social et environnemental en 2010, voulue par Nicolas Sarkozy à la suite du Grenelle de l'environnement, a ainsi constitué une véritable rupture avec le rôle initial du Conseil économique et social qui aurait dû obliger alors à en redéfinir l'identité et les missions ; le Conseil économique, social et environnemental n'a pas suffisamment tenu compte des conséquences de cette évolution majeure : cette institution passait du social au sociétal. Dans cette logique, le champ de la culture et de ses différents acteurs aurait dû trouver la place première qui est la sienne, comme ciment indépassable de toute société humaine.

Si demain le CESE devient pleinement cette Assemblée de la société civile organisée et de l'engagement citoyen et si notre Constitution rétablit le Parlement dans toutes ses prérogatives, celles d'une démocratie moderne et avancée, la démocratie française pourra alors reposer sur trois piliers : la démocratie de représentation exprimée par le Parlement, la démocratie participative (celle de l'expression directe des citoyens) et la démocratie d'engagement nécessaire à une approche distanciée et conséquente des problèmes posés à notre pays.

Un fonctionnement cohérent avec cette nouvelle identité

De par sa composition même, le CESE n'est pas une Assemblée représentative au sens démocratique du terme (un homme une voix) puisque le vote d'un conseiller cédétiste ou cégétiste ne pèse pas plus dans l'Assemblée que celui d'une personnalité qualifiée qui ne représente qu'elle-même, ou celui du représentant d'une ONG qui n'a que quelques milliers d'adhérents... Mais cette spécificité est la richesse même du CESE qui rassemble l'ensemble des forces vives de la nation dans leur pluralité d'expression et les citoyens engagés pour faire progresser le pays.

Dès lors, la notion même de majorité au Conseil n'est pas totalement superposable, au sens qu'elle a dans les deux autres Assemblées, celles qui votent la loi.

C'est la raison pour laquelle nous devons repenser le mode de vote au CESE. Plutôt que de rechercher une majorité de voix sur l'ensemble d'un avis ou d'un rapport – ce qui tend à arrondir les angles, à émuousser voire stériliser la portée des préconisations –, il serait plus utile de mettre en débat en assemblée plénière les propositions ayant recueilli chacune, sur une même question, une minorité qualifiée de vote dans la section concernée, celle qui prépare et rédige les avis. La session plénière prendra alors une tout autre dimension que celle qu'elle a aujourd'hui, permettant à chaque conseiller de s'exprimer sur ces différentes propositions avant le vote final.

Une telle procédure pourra davantage éclairer le choix des décideurs (gouvernement, Parlement et élus des territoires), en leur faisant mieux connaître les réponses que les principales composantes de la société civile organisée apportent aux grands sujets qui traversent le débat public ; ces réponses souvent différenciées sont toujours construites, argumentées et discutées, dans un esprit de dialogue et de responsabilité.

C'est dans ce même esprit que le CESE répondra à l'obligation d'instruire des thématiques prônées par des pétitions citoyennes, dès lors qu'elles auront recueilli un nombre significatif de signatures.

Avec l'évolution annoncée, le groupe des personnalités qualifiées et celui des personnalités associées devra, dans la Chambre du futur chère au président de la République, constituer le lien fort et direct avec la société informelle. Il serait donc cohérent de nommer des élus ou d'anciens élus qui ont porté sur leurs territoires des projets novateurs, des personnalités qui ont innové dans le champ scientifique et technique, des lanceurs d'alerte qui, par leurs écrits, leur apport théorique, leur militantisme, savent capter les dérives d'un monde qui confond la course au profit avec le progrès humain.

Parce qu'ils n'ont de compte à rendre à aucun mandant, les personnalités qualifiées et les personnalités associées restent les vigies bienveillantes pour un travail exigeant et respectueux au sein du CESE. Grâce à cette nouvelle dynamique, le CESE pourra poursuivre ses travaux (dont la qualité n'a jamais été contestée, même si l'on a pu reprocher leur manque de notoriété) pour constituer véritablement le troisième pilier de notre démocratie.

LAURENT WAUQUIEZ : UNE FIGURE CLIVANTE

09/12/2017 4' [Marie Gariazzo](#), [Chloé Morin](#)

Alors que Les Républicains élisent leur nouveau président, que pensent les Français de Laurent Wauquiez, grand favori ? Analyse pour l'Observatoire de l'opinion avec Marie Gariazzo et Chloé Morin.

Ce qui frappe en premier lieu à la lecture des verbatims recueillis dans cette étude de la Fondation Jean-Jaurès^[1], c'est que le nombre de personnes qui ne semblent pas avoir d'opinion, ou disent ne pas s'intéresser à lui, est beaucoup plus grand que ce que l'on peut observer – par exemple – pour d'autres figures politiques majeures comme Jean-Luc Mélenchon. On mesure là l'absence de passion des Français pour l'élection du président des Républicains et, évidemment, l'avantage de notoriété conféré par une participation à l'élection présidentielle. Il reste difficile d'émerger pleinement dans l'opinion lorsqu'on n'a jamais été président de la République, et une partie du défi de notoriété de Laurent Wauquiez reste devant lui – un problème qui se pose de manière plus aiguë encore chez les leaders potentiels du Parti socialiste.

Chez les personnes les plus intéressées par la politique parmi celles que nous avons interrogées, c'est le côté « trouble » souvent associé à Laurent Wauquiez, le questionnement sur la cohérence de son parcours et la sincérité de son engagement qui ressortent le plus dans les propos recueillis, tous bords politiques confondus (« il fait faux »). On a du mal à cerner l'homme et son positionnement. Si personne ne doute de l'ambition qu'il a pour lui-même (« jeune loup ambitieux ») on peine à voir quelle ambition il porte pour la France et pour son parti, qui se remet difficilement de sa défaite historique à l'élection présidentielle.

Très peu d'idées ou de mesures lui sont en effet associées, en dehors d'une fermeté incontestée sur l'immigration et la sécurité.

Sa proximité perçue avec le Front national alimente par ailleurs une forme de rejet sans équivoque chez ses détracteurs (« je ne l'aime pas », « il ne me plaît pas du tout ») mais également des critiques assez acerbes au sein des électeurs Les Républicains. Cette porosité avec les idées du Front national constitue chez de nombreux Français la principale grille de lecture de son positionnement. Elle donne à voir un Laurent Wauquiez qui « joue sur les peurs », fait preuve de « violence » et de « radicalité » dans ses propos, ou adopte une position fermée sur l'Europe. Pour toutes ces raisons, il se révèle extrêmement clivant, même au sein de son propre camp. Il est intéressant de noter que très rares sont les références au rôle d'opposition crédible que Laurent Wauquiez pourrait jouer face à Emmanuel Macron, preuve que la droite se trouve aujourd'hui très affaiblie sur ce terrain-là.

Les divisions ressenties nourrissent les craintes d'une explosion du parti, tant on le sent dans l'incapacité de se poser en rassembleur. Chez beaucoup, l'adhésion à Laurent Wauquiez est avant tout une adhésion à la droite, dans un contexte de reconstruction où il est le seul à émerger réellement. Mais beaucoup doutent qu'il réussisse à répondre aux besoins de réforme et de renouvellement du parti, absolument indispensables pour assurer sa survie dans le paysage politique actuel.

Au-delà de son positionnement idéologique et de sa rhétorique nourrissant les soupçons sur ses relations avec le Front national, l'homme peine également à convaincre plus largement que le cœur de l'électorat des Républicains. Domine souvent, dans les propos recueillis, l'impression d'un personnage « opportuniste », « assoiffé de pouvoir », dans le « calcul permanent », coincé entre les Constructifs particulièrement silencieux et absents des débats internes au parti et l'aile dure de la droite républicaine. Il est, en effet, souvent question de tactique et, de stratégie dans les propos que nous avons recueillis, ce qui pose en creux la question de la sincérité des combats qu'il mène. Sa crédibilité semble également écornée :

- il est jeune mais ne parvient pas à incarner une forme de renouvellement tant il renvoie aux « hommes politiques traditionnels », « aux pratiques archaïques » : « ce discours tantôt républicain, tantôt extrême droite, les gens n'en veulent plus, c'est de l'ancienne politique » ;
- il joue la carte de la proximité avec le terrain mais n'arrive pas totalement à se départir de son image d'énarque ou de « bobo parisien » : « il se fait passer pour un Auvergnat » ;
- son ambition ne parvient pas à rassurer sur son engagement, tant il semble « prêt à tout pour arriver au pouvoir » : « son égocentrisme condamne d'avance tout rassemblement du parti ».

L'ensemble des impressions recueillies ci-dessus peuvent être considérées comme la conséquence logique d'un choix stratégique délibéré du candidat à la présidence de LR. Laurent Wauquiez semble en effet assumer une stratégie clivante pour s'imposer dans un paysage politique chamboulé et fragmenté, et ramener à lui une partie des électeurs FN désorientés par la performance de leur candidate à la présidentielle. Si ses inconvénients sont évidents, cette stratégie a-t-elle toutefois des chances de succès ? L'examen des propos recueillis auprès des sympathisants FN et LR permet d'en douter.

Chez LR, il bénéficie d'un socle de soutiens solide et mobilisé. Ses soutiens valorisent sa jeunesse mise au service d'un volontarisme à tout crin et son expérience locale perçue comme prometteuse pour l'avenir de la droite et de la France (« son dynamisme, son investissement pour sa région, sa jeunesse », « virer tous les mamouths et faire peau neuve », « Laurent Wauquiez a les idées claires et est un meneur, il mènera son parti de main de maître pour lui redonner la splendeur hélas perdue »). Pour d'autres, c'est sa façon de s'attaquer aux « vrais sujets » (au premier rang desquels l'immigration et la laïcité) qui compte et renforce leur adhésion : « il assume les idées de droite, une France des familles, une Europe différente, une France arrêtant d'être naïve », « il a une position ferme sur l'immigration, que nous devons endiguer », « Laurent Wauquiez semble le plus à même de lutter contre les phénomènes de migrants et de sécurité que nous subissons », « brut de brut, jeune et efficace », « une droite qui retrouvera ses valeurs et arrêtera de faire des concessions », « le respect des traditions, le retour à l'ordre, la rigueur économique et la fin du tout impôt ».

Mais on note toutefois qu'au delà du seul cercle militant, il est loin de faire l'unanimité. Les divisions ressenties (« il ne fait pas l'unanimité dans son camp », « je ne pense pas qu'il soit le leader capable de rassembler », « trop à droite pour moi », « trop centré sur les problématiques d'identité », « c'est une droite fermée », « il doit se rapprocher des préoccupations quotidiennes des français, s'ouvrir davantage, se rapprocher des militants proches du centre ») alimentent en effet les craintes d'une explosion du parti, tant on le sent dans l'incapacité de se poser en rassembleur – rappelons à ce titre que, selon un sondage Elabe pour BFMTV, seulement la moitié des sympathisants LR jugent Laurent Wauquiez « capable de rassembler » sa famille politique. Pire, certains le perçoivent comme « très isolé ».

Dans l'ensemble, les verbatims recueillis chez de nombreux électeurs LR ne témoignent pas vraiment d'un enthousiasme très fort – à l'image de celui suscité par un Nicolas Sarkozy à la même étape de son parcours personnel – ni d'élan nouveau (il est neuf, tout en étant inscrit dans les jeux politiques depuis longtemps).

Chez beaucoup, on note plutôt que l'adhésion à Laurent Wauquiez est avant tout une adhésion à la droite (« je le soutiens car j'aime pas la gauche », « il est de droite, c'est tout »), dans un contexte de reconstruction où il est le seul à émerger réellement (« je ne vois personne de valable avec du charisme pour prendre le parti à part lui, certains cadres de LR sont totalement absents comme Péresse, Baroin, Bertrand, cela montre la déconfiture de la droite »), et où les cotes de popularité des principaux ténors de la droite – Xavier Bertrand, Valérie Péresse, Laurent Wauquiez – sont bien moindres que ce qu'elles étaient lorsque l'avenir de LR s'appelait Alain Juppé, Nicolas Sarkozy ou François Fillon. « L'avenir de LR est trouble du fait de la disparition ou de la discrétion actuelle des grandes figures d'hier : de Fillon à Juppé en passant par Raffarin ». Beaucoup doutent qu'il réussisse à répondre aux besoins de réforme et de renouvellement du parti, absolument indispensables pour assurer sa survie dans le paysage politique actuel.

Ainsi, il ne parvient pas en l'état à susciter un réel espoir pour l'avenir de LR, d'où l'attente chez certains de voir « d'autres jeunes ténors du parti créer la surprise ».

Quant aux électeurs proches du FN, l'examen des propos recueillis sur Laurent Wauquiez permet de mesurer l'ampleur du défi pour le futur président des Républicains s'il souhaite les conquérir un jour. Ceux qui le connaissent témoignent avant tout d'un certain désintérêt, voire d'une défiance marquée à l'égard d'un discours jugé opportuniste. Ils le renvoient aux trahisons et aux doubles discours tenus par ses prédécesseurs de droite, ou à ses propres incohérences : il « change de comportement au fur et à mesure », « jeune loup ambitieux », « je ne supporte pas ses tergiversations », « il ne tiendra pas parole », « il reniera toutes ses promesses, comme les autres, il est tenu par les énarques de Bruxelles comme les autres », « il n'y en a que pour eux, magouilles et compagnie, tous dans le même sac ! Wauquiez ne changera rien, c'est en premier leurs intérêts et ensuite ceux des Français ». Toutefois, le futur président des Républicains peut espérer surmonter, à force de persévérance et de cohérence, les réticences des nombreux sympathisants FN n'exprimant aucun avis sur sa personne – un potentiel important, car l'immense majorité ne se prononce pas à ce jour. De plus, on note qu'en mineur, certains électeurs FN louent sa « poigne », le fait qu'il « ne prend pas les gens pour des débilés », qu'« il est resté républicain et n'a pas retourné sa veste ». Enfin, on observe que quelques-uns – à l'image de ce que l'on retrouve dans les études quantitatives, où une nette majorité souhaite des alliances entre leur parti et LR – expriment clairement le souhait d'alliances, seule voie perçue actuellement pour désenclaver le FN et espérer briser enfin le plafond de verre.

Saint Johnny ?

Par [Luc Le Vaillant, Chef du service Portraits](#) — 10 décembre 2017 à 16:18

Saint Johnny ?

L'enterrement de Johnny Hallyday à la Madeleine, samedi, raconte les retrouvailles impromptues de l'Etat français et de l'Eglise catholique. Cela témoigne également de l'entredévoration salvatrice du show-biz le plus fatigué et du christianisme le plus chatoyant, l'un comme l'autre ayant besoin de cette transfusion d'émotions pour ragaillardir leur squelette décharné par la numérisation des affects.

On va passer vite sur la canonisation du mauvais larron. C'est un grand classique apostolique que de sauver du gouffre ardent le pécheur ébloué par les excès et ayant roulé carrosse dans le stupre et la fornication. Sinon, il n'est pas neutre que la cérémonie ait eu lieu dans un édifice consacré à Marie-Madeleine, prostituée perdue, amoureuse déçue du Christ au tombeau. Cette église est aussi celle des comédiens et des bateleurs, longtemps promis à la fosse commune et qui désormais font entendre leur musique profane jusqu'au cœur du classique cérémonieux, revitalisation croisée oblige.

Johnny est tout le contraire d'un saint. Et c'est pourquoi la mécanique de récupération est si huilée de contradictions résolues. L'idôlatre a eu beau dire qu'il était né catholique et qu'il mourrait idem, il était surtout buveur et noceur, sniffeur et coureur, nombre de fois marié et divorcé. Mais ce que l'Eglise a aimé, ce sont les gages donnés par la canaille sur le retour à la vieille maison devenue tolérante à force de voir dépeuplés ses confessionnaux. La lourde croix arborée par le chanteur sur certaines scènes s'est vue dupliquée sur les visuels flanquant la basilique. Elle était surtout portée au cou par sa veuve blonde, témoignage de moralité posthume donné par celle qui marchait derrière le cercueil entourée de ses fillettes adoptives. Rome préférant cette réponse « naturelle » à l'infertilité et mettant à l'index les démarches autosuffisantes et scientifiques que sont la PMA et la GPA.

Le plus intéressant dans cette cérémonie est qu'elle témoigne de la difficulté de la République à imaginer des codes et des rituels en matière funéraire. La mort reste la chasse gardée de la religion, même si on applaudit désormais la sortie du cercueil et si chacun joue sa partition éplorée au-delà des cantiques référencés. Face au jansénisme protestant, au silence judaïque et à la prudence d'un islam controversé, le catholicisme sait faire valoir ses atouts historiques pour emporter la mise au sein de la société du spectacle. Il peut compter sur son patrimoine immobilier chamarré, sur ses tenues d'une excentricité *gender* comme sur ses objets du culte dorés sur tranche.

Cou enrubanné d'une fraise en cachemire noir, Macron a fait le métier rassembleur sans agenouiller le pouvoir temporel devant le spirituel, quoi qu'il lui en ait coûté. En ce 9 décembre, journée de la laïcité, il a pris la parole aux marches de l'église et non dans le chœur consacré. Et, il s'est souvenu au tout dernier moment qu'il n'avait pas à manier le goupillon et à balancer son eau bénite à tout-va. Le Premier ministre et le président du Sénat ont fait de même, se contentant d'une stricte inclination face à la dépouille. Et les rares people de gauche qui passaient par là, François Hollande le premier, se sont dispensés de ce geste de vassalisation, se souvenant que l'Etat s'était séparé de l'Eglise voici plus d'un siècle. Mais ils ont bien été les seuls à ne pas y sacrifier et à ne pas sanctifier l'évadé fiscal et suppôt de la droite la plus classique, qui n'aura été hippie que le temps d'un « *summer of love* », totalement oublié.

Salué par les officiants en grande tenue et les enfants de chœur, le trépassé est remonté dans son corbillard, qui n'était pas vraiment celui des pauvres tenus en lisière du carré VIP de la Madeleine. Puis, entouré de sa noria de Mercedes noires quasi maffieuses, l'ex-idole devenue ange de miséricorde est partie vers son dernier exil tropical.

Mobilisation pour les CHSCT

Martine Rossard Article Web - 12 décembre 2017

La suppression des CHSCT, inscrite dans les ordonnances Macron, a incité élus, syndicalistes et acteurs de la santé au travail à se réunir le 4 décembre, à Paris, pour témoigner et envisager les voies de résistance.

Quel avenir pour la santé au travail sans le CHSCT ? La question a mobilisé une « assemblée nationale pour les CHSCT », réunie le 4 décembre à Paris. Les ordonnances Macron et la disparition programmée de cette instance dans les entreprises privées, quels que soient les effectifs, ont été fermement dénoncées.

Le comité social et économique (CSE), qui fusionne délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT, « sera dominé par les questions économiques au détriment des questions de santé », s'alarme un intervenant. « *Faute d'un ordre du jour spécifique sur les questions relevant du CHSCT, notre délégation unique du personnel élargie fait l'impasse sur la prévention et les risques professionnels* », confirme un élu d'une DUP, instance unique prévue par la loi Rebsamen de 2015 pour les seules entreprises de moins de 300 salariés. Même le maintien d'une commission santé distincte au sein du CSE dans les grosses entreprises ou celles réputées à risque ne rassure pas. Pas de personnalité juridique. Moins d'élus, moins d'heures de délégation et de possibilités d'expertise... « *Le CSE, ce sera le bazar. Il va falloir lutter. Les salariés vont morfler !* », s'indigne un militant cégétiste de la chimie.

Pompiers plutôt que préventeurs

Quelque 200 élus de CHSCT, syndicalistes et experts font part de leurs expériences, de leurs craintes et de leurs espoirs. « *Bonne surprise, ici nous sommes d'horizons différents, c'est encourageant* », note un membre du CHSCT d'Orange. Les représentants – d'obédiences diverses – des salariés de grosses entreprises prédominent, mais quelques élus de PME et de CHSCT du secteur

public prennent également la parole. A l'Education nationale, on craint la disparition future des CHSCT enfin mis en place... en 2011. « *Dans mon académie, Créteil, des collègues se font mordre, cracher dessus, insulter, raconte un participant. Nous avons créé des groupes de travail pour la prévention des risques psychosociaux.* » « *Il faudrait être préventeurs et nous sommes pompiers* », témoigne un élu de la RATP, confronté lui aussi à des risques psychosociaux, mais également à des suicides et tentatives de suicide, à la présence d'amiante dans les locaux... D'autres membres de CHSCT dressent un tableau inquiétant : surcharge de travail, souffrance, sexisme « ordinaire », troubles musculo-squelettiques (TMS), sous-traitance des risques, addictions... Pour Eric Beynel, porte-parole de Solidaires, il va falloir documenter tous les risques et mener une campagne pour chacun d'eux, avec l'aide des syndicats, médecins du travail, inspecteurs du travail, experts, chercheurs.

Listing des moyens à disposition

Pour continuer leur action en faveur de la santé au travail, les participants ont listé les moyens restés à leur disposition. Réclamer la fiche d'entreprise devenue obligatoire avant toute mise en inaptitude d'un salarié. Informer les salariés sur le droit de retrait. Recourir à l'Inspection du travail, au médecin du travail, à la caisse d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat) et à des avocats pénalistes. Faire respecter l'obligation de sécurité de résultats et exiger la déclaration de tous les accidents du travail. Diligenter des expertises. Négocier une commission santé, même en dessous de 300 salariés comme chez Solvay. Donner des moyens extralégaux à la commission via son règlement intérieur. « *Ils veulent la peau des CHSCT, ne les laissons pas avoir la peau des militants !* », clame un syndicaliste. Au final, un appel est adopté en faveur d'une assemblée nationale pour la santé au travail, en juin 2018.

Martine

Rossard

Article Web - 12 décembre 2017

[LéqiSocial](#) [Infos & conseils](#) [Vie dans l'entreprise](#) Règlement intérieur

Liberté religieuse et clause de neutralité

Publié le 12 décembre 2017 **ACTUALITÉ MÉTIERS DES RESSOURCES HUMAINES**

Le principe de neutralité Depuis la loi travail du 8 août 2016, le règlement intérieur de l'entreprise peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation ...

Le principe de neutralité

Depuis la loi travail du 8 août 2016, le règlement intérieur de l'entreprise peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés (notamment religieuses), à condition que :

- ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise,
- et qu'elles soient proportionnées au but recherché.

La restriction ne doit donc pas être excessive au regard du but poursuivi et doit prendre en compte la nature des tâches à accomplir.

Ainsi, il est possible de justifier l'insertion du principe de neutralité dans le règlement intérieur notamment par :

- La nécessité de respecter des règles sanitaires, d'hygiène ou de sécurité : par exemple un salarié qui refuserait de passer une visite médicale au motif que sa religion lui interdit de se dévêtir devant une personne du sexe opposé ;
- L'interdiction de faire du prosélytisme.

La clause de neutralité

Sous certaines strictes conditions, il est possible de prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise l'interdiction de porter des tenues ou des symboles religieux, mais il faut que cette interdiction soit justifiée par des motifs suffisants. Exemples : interdiction du port d'un couvre-chef nécessaire à la sécurité des salariés, interdiction du port de signes religieux justifiée par le port d'équipements de protection individuelle.

La Cour de Cassation avait par exemple jugé en 2014, dans la célèbre affaire « Baby Loup », que l'interdiction du port du voile par une clause de neutralité était licite dès lors que la restriction était limitée aux salariées en contact avec les enfants et que l'association employeur était de taille réduite.

Pour autant, il convient d'être vigilant lors de la rédaction de la clause. Il doit apparaître très clairement que ce n'est pas en raison de leur caractère religieux que cette tenue est interdite mais qu'elle est prohibée en raison de sa conséquence en matière de sécurité, d'hygiène ou d'organisation du travail. La restriction et sa raison doivent être décrites le plus précisément possible afin d'éviter une interdiction générale et absolue.

Le ministère du Travail estime que la mise en place de la neutralité peut être justifiée :

- Par les nécessités de l'activité de l'entreprise tant au regard du personnel que des tiers intéressés : le contact permanent avec de jeunes enfants par exemple ;
- Ou lorsqu'une pratique religieuse individuelle ou collective porte atteinte au respect des libertés et droits de chacun. Cela peut concerner par exemple les atteintes au droit de croire ou de ne pas croire.

L'employeur doit veiller à ne pas fixer de règles ou d'interdictions qui auraient pour but ou pour effet de constituer une discrimination directe ou indirecte à l'égard d'un salarié ou d'un groupe de salariés en raison de leur appartenance ou non appartenance religieuse. Toute clause visant une religion ou un culte serait discriminatoire.

Il est donc conseillé aux employeurs qui souhaitent insérer une telle clause en raison de la nature du poste et des fonctions exercées, de rédiger celle-ci le plus précisément possible afin d'éviter une interdiction générale et absolue.

Délibération de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité) du 6 avril 2009.

La Cour de Justice de l'Union Européenne a admis, le 14 mars 2017, que les entreprises privées puissent restreindre, par une règle interne, le port de signes religieux, politiques ou philosophiques par leurs salariés, afin d'afficher une politique de neutralité vis-à-vis de leurs clients. La prise en compte par l'employeur du souhait d'un client de ne plus voir les services assurés par une salariée portant le voile islamique ne constitue cependant pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

En France, la Cour de Cassation s'inscrit dans cette lignée et précise les conditions d'une éventuelle restriction de la liberté religieuse dans l'entreprise en rappelant que la prise en compte des exigences d'un client concernant le port du voile islamique ne permet pas de justifier à elle seule l'interdiction du port du voile et qu'une clause de neutralité doit être intégrée au règlement intérieur (ou dans une note de service) de l'entreprise pour pouvoir sanctionner un salarié. A défaut, l'employeur commet une discrimination fondée sur la religion.

Références

Articles L 1132-1, L 1321-2-1, L 1321-3 du code du travail

CIUE, 14/03/17, n° C-157/15 et C-188/15.

Cass. soc., 22/11/17, n° 13-19.855

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est un document obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés. Découvrez tout ce qu'il faut savoir pour l'établir et le mettre en place dans le respect des dispositions légales.

Les grèves en 2015 : Une année normale...

mercredi 13 décembre 2017

Les conflits sociaux ayant entraîné au moins une grève dans les entreprises du secteur marchand non agricole sont restés, avec 1,3 % des entreprises, à un niveau relativement stable par rapport aux trois années précédentes. Le nombre de journées non travaillées pour fait de grève est en baisse par rapport à 2014 mais surtout assez nettement par rapport aux années 2005-2010. C'est ce qui ressort de l'enquête annuelle menée par la DARES pour 2015. Ce chiffre masque évidemment des réalités différentes suivant les secteurs d'activité et surtout la taille des entreprises. La présence d'au moins une organisation syndicale dans l'entreprise est aussi un facteur déterminant.

Plus l'entreprise est grande, plus il y a de grèves

Si pour les entreprises de 10 à 49 salariés, il n'y a pratiquement pas de grève (0,2 % de ces entreprises), plus le nombre de salariés augmente plus le risque de conflit progresse. Ainsi de 50 à 199 salariés 3,2 % des entreprises sont concernées, de 200 à 499 c'est 12,3 % et surtout pour les plus de 500 salariés où c'est près d'un tiers des entreprises qui sont concernées. Ces différences suivant la taille sont à corrélées avec la présence syndicale ou non dans les entreprises. En effet, 88 % des entreprises concernées par au moins une grève avaient en 2015 au moins un délégué syndical. De même, 92 % de ces mêmes entreprises avaient ouvert une négociation collective.

Rien d'étonnant à cela dans la mesure où la présence syndicale est principalement dans les entreprises d'importance et c'est là aussi où la négociation collective est la plus dynamique. Toutefois, rapporté au nombre total de salariés, le niveau et l'intensité de ces mouvements reste relativement faible. Avec en moyenne 61 jours pour 1 000 salariés soit environ 1h40 d'arrêt de travail par salarié sur l'année pour l'ensemble des salariés des entreprises de plus de 10 salariés, on ne peut pas dire que la grève est un élément déterminant du dialogue social en France.

Pour quelle raison fait-on grève ?

Tout d'abord, et c'est une explication complémentaire de la concentration des grèves dans les grandes entreprises, ce sont les mots d'ordre nationaux sectoriels ou interprofessionnels qui incitent certains salariés à faire grève. En effet ces mouvements nationaux représentent 58 % des motifs d'action en 2015. Les rémunérations représentent la majorité des motifs de grève (53 % en 2015). Loin derrière viennent les questions d'emploi (15 %) ou de conditions de travail (19 %).

Des différences notables en fonction des secteurs d'activité

Sans surprise, c'est dans l'industrie qu'il y a le plus de mouvements de grève (3,3 % des entreprises comme en 2014). Sont particulièrement actives les entreprises de fabrication de matériel de transport (9 %) ou encore les entreprises extractives, énergie, eau et gestion des déchets avec notamment les conflits à AREVA et EDF en 2015.

Dans les autres secteurs on peut noter la plus forte conflictualité dans les transports et entreposage (2,9 %) notamment en raison de la réforme ferroviaire, ou à la RATP et les transports urbains sur des questions de conditions de travail. Notons aussi la conflictualité dans les activités financières et d'assurance (3,7 %).

A contrario, le commerce et la construction n'ont pas connu de mouvements notables avec un niveau très faible de grèves respectivement avec 0,5 % et 0,3 % des entreprises concernées par au moins une grève dans l'année.

L'année 2015 n'aura pas été une année marquée par des conflits sociaux d'ampleur comme en 2010 par exemple avec le conflit des retraites. Comparé aux années 2005-2009 où il était près de deux fois plus élevé, le moindre recours à la grève depuis 2011 est peut-être le signe d'une normalisation des rapports sociaux vers plus de dialogue et de négociation notamment avec la montée en puissance des organisations réformistes aujourd'hui majoritaires dans les entreprises. Gageons toutefois que 2016 et 2017 ont vu la conflictualité augmenter de nouveau en raison des conflits sur les textes concernant le travail (loi Travail et ordonnances). Il sera intéressant de voir dans les années qui suivront quel impact aura sur la conflictualité le développement de la négociation au niveau de l'entreprise.

Source

- DARES <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-065.pdf>

Profil des travailleurs détachés

mercredi 13 décembre 2017

Que dit le dernier rapport d'Eurostat de 2015 ? Les travailleurs détachés sont de plus en plus nombreux, un peu plus de 2 millions. Ils représentent 0,9 % des emplois dans l'Union Européenne. Plus de la moitié des emplois sont dans les pays limitrophes. L'Allemagne, la France et la Belgique sont les trois États membres qui attirent le plus de travailleurs détachés. La Pologne, l'Allemagne puis la France sont les pays qui envoient le plus de travailleurs détachés.

15 pays sont principalement concernés (à 86 %) : Allemagne, Belgique, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Danemark, Irlande, Royaume-Uni, Grèce, Espagne, Portugal, Autriche, Finlande et Suède.

Selon une étude de la Direction générale du travail, les effectifs ont fortement augmenté en 10 ans en France. Le nombre de salariés détachés inscrits dans les déclarations de prestations de services réalisées par les entreprises étrangères est de 286 025 en 2015, soit une croissance de 25 %. Cela représente 57 376 salariés détachés de plus qu'en 2014. Les Polonais représentent la première nationalité de main-d'œuvre détachée en France (46 816) devant les salariés de nationalité portugaise (44 456), espagnole (35 231), roumaine (30 594) et italienne (16 847). Ces nationalités concentrent à elles cinq 61 % du flux de main-d'œuvre détachée dans l'Hexagone.

En 2015, les pays qui ont envoyé le plus de travailleurs détachés dans d'autres pays de l'Union européenne, étaient la Pologne avec 251 107 employés détachés déclarés, puis l'Allemagne avec 218 006 travailleurs détachés, ensuite la France qui a détaché 130 468 travailleurs, suivie de près par la Slovaquie, qui en a envoyé 126 153. Près de la moitié des effectifs des travailleurs détachés en Europe en 2015 provenaient de ces quatre pays. Les travailleurs détachés français se rendent principalement en Belgique (37 000), Allemagne (17 300), Espagne (12 400), Royaume-Uni (11 900) et Italie (11 500)

En 2015, la durée moyenne du détachement est de moins de 4 mois avec des différences importantes en fonction du pays. Les détachements ne dépassent pas les 33 jours en France, en Belgique et au Luxembourg contre plus de 230 jours en Estonie, en Hongrie et en Irlande.

La dernière réforme du Parlement européen avant l'accord du 23 octobre avait prévu de fixer la durée légale du détachement à 24 mois maximum. Pour une mission spécifique, si le travail n'est pas terminé, le détachement pouvait être prolongé à la demande du pays d'accueil, et l'ensemble du droit du travail du pays hôte devait s'appliquer aux travailleurs détachés. (Voir clés du social)

À l'échelle européenne, les secteurs qui font le plus appel aux travailleurs détachés sont : la construction, elle compte plus ou moins 42 % du nombre total d'affectations, suivi par le secteur industriel (21,8 %), l'éducation, la santé et les services sociaux (13,5 %) et les services commerciaux (10,3 %).

Le rapport de la Direction Générale du Travail, en France, donne le BTP comme premier secteur en effectifs avec 93 940 salariés détachés en 2015. Le secteur de l'intérim a comptabilisé à cette même date : 54 468 salariés détachés, et l'industrie : 48 822. Au total, 83 % des salariés détachés en France sont des ouvriers travaillant dans l'un de ces trois secteurs. Le personnel encadrant ne représente que 5,1 % du volume total des salariés déclarés détachés.

En 2016, le nombre de travailleurs détachés a fortement progressé en France (+ 23,8 %), pour atteindre le total de 354 151 salariés. Chiffres à prendre avec précaution, en raison d'une « meilleure connaissance des formalités par les entreprises, en lien avec des contrôles renforcés et de l'ouverture d'un téléservice ».

Le plan de lutte contre les fraudes au détachement de salariés a été renforcé, notamment par la loi de lutte contre la concurrence déloyale de 2014 et la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économique de 2015 :

- Tout employeur établi à l'étranger et qui souhaite détacher des salariés en France doit faire une déclaration de détachement et désigner un représentant en France. S'il manque à ses obligations, il se voit désormais appliquer une amende administrative qui peut aller jusqu'à 500 000 euros.
- Des mesures ont été prises pour responsabiliser les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre, en instaurant une responsabilité sociale et solidaire des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre vis-à-vis de toute la chaîne de sous-traitance dans tous les secteurs d'activité.
- Une carte d'identification professionnelle dans le bâtiment et les travaux publics a été mise en place. Désormais, tout salarié présent sur un chantier du BTP devra être en mesure de présenter sa carte, ce qui permettra de faciliter les contrôles. Par ailleurs, en cas de détachement illégal, de nouvelles sanctions ont été instaurées :
 - En cas de manquement grave aux règles essentielles du droit du travail, le DIRECCTE peut désormais prononcer la suspension de la prestation de service internationale ;
 - Le juge pénal peut aujourd'hui condamner une entreprise coupable de travail illégal à une peine complémentaire de publication du nom de l'entreprise sur le site internet du ministère du travail.

Voir la Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

Et la Résolution du Parlement européen du 14 septembre 2016 sur le dumping social dans l'Union européenne

La nouvelle directive sur les travailleurs détachés, suite à l'accord du 23 octobre 2017, s'appliquera en 2021 : elle fixe une durée de détachement de 12 mois, avec possibilité d'une extension à 18 mois, un contrôle renforcé et l'interdiction des entreprises « boîte à lettres » et de nouvelles règles salariales : un salaire égal pour un même lieu de travail et non plus le salaire minimum du pays d'accueil des détachés.

Références

- <https://www.euractiv.fr/>
- https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/posting-workers_fr.pdf
- <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachement/>