



magazine

MENSUEL N° 490 — FÉVRIER 2023 — 3 EUROS



**LUTTE CONTRE
LES VIOLENCES
SEXISTES
ET SEXUELLES**
QUELS PROGRÈS ?

RISS
FIDÈLE À LA LIBERTÉ
**FONCTIONS
PUBLIQUES**
LES NOUVELLES INSTANCES



DES MOYENS DE PAIEMENT QUI ONT DU SENS

Permettre aux salariés de déjeuner, faciliter l'accès à la culture, aux loisirs, aux services à la personne, et enfin stimuler la cohésion sociale et territoriale, voilà la mission du groupe Up. Inventeur du Chèque Déjeuner, ses titres spéciaux de paiement sont de véritables monnaies sociales, déclinées sous forme de chèques, de cartes ou d'applications mobiles. Elles sont destinées à des publics ciblés et orientent les flux d'argent vers des biens et services à forte utilité sociale. Ainsi, le groupe Up permet aux entreprises et Comités Sociaux et Économiques (CSE) de proposer des avantages sociaux aux salariés et, aux pouvoirs publics, des aides ciblées aux populations. Son activité favorise le tissu économique local et soutient le pouvoir d'achat.



De véritables avantages sociaux

Fondée en 1964 par des militants avec le soutien des partenaires sociaux, la coopérative Chèque Déjeuner avait pour objectif d'améliorer la pause déjeuner en associant l'ensemble des parties prenantes (bénéficiaires, employeurs, restaurants, pouvoirs publics). Rebaptisée groupe Up en 2015, elle permet à des millions de salariés, en entreprises ou collectivités, de bénéficier de titres-restaurant, l'avantage social préféré des Français*, qui invitent à la déconnexion, contribuent au lien social et au bien-être des salariés.

Up accompagne aussi les CSE dans leur mission d'action sociale et culturelle avec ses titres cadeau et culture. Pour favoriser l'équilibre de vie des salariés, employeurs et CSE peuvent également financer l'accès aux services à la personne avec le Chèque Domicile® CESU (Chèque emploi service universel)... Autant de solutions pour simplifier la vie des bénéficiaires et soutenir l'activité dans les territoires.

ZOOM SUR LES TITRES CADEAU/CULTURE :

- **UpCadhoc®**, c'est 780 enseignes, 62 000 points de vente agréés et plus de 10 000 commerces de proximité
- **Chèque Culture®**, c'est plus de 4 500 partenaires sorties, 3 500 librairies, 60 000 spectacles accessibles et espaces billetteries
- **Chèque Lire®**, c'est plus de 3 500 librairies dans toute la France



Des aides sociales

Et l'action de la coopérative va bien au-delà. Aux côtés des collectivités territoriales, le groupe Up déploie des solutions de monnaie intelligente sur mesures, adaptées à chaque politique sociale :

- UpCohésia, le dispositif global destiné à faciliter le versement et le suivi des aides sociales,
- UpEpass®, la plate-forme de services de paiement 100 % personnalisable pour gérer tout type d'aide,
- Chèque de Services®, le titre de paiement à usage dédié pour l'achat des biens de première nécessité.

Nouveauté : UpOne offre le « tout en un »

Tout en renforçant son activité sur son cœur de métier, les solutions de monnaie intelligente à utilité sociale et locale, Up accélère la transformation digitale et la diversification de son offre. UpOne, dernier né du groupe, regroupe toute la palette des avantages aux salariés dans une solution unique de gestion pour l'entreprise et de paiement pour le salarié. Déjeuner, mobilité, culture, cadeau, pour commencer, tous les avantages sont accessibles sur une seule carte (physique ou digitale) et une application pour le salarié. Pensée pour s'adapter à toutes les entreprises et à toutes les envies, UpOne a vocation à intégrer au fur et à mesure de nouveaux avantages. Dans un contexte inflationniste, les solutions de monnaie intelligente Up sont une réponse pour préserver le pouvoir d'achat des salariés et des populations.

Parce que le groupe Up innove, il permet aux entreprises et aux pouvoirs publics d'être plus efficaces pour répondre précisément aux besoins de chacun pour se nourrir, se déplacer, se cultiver, se faire plaisir, ou tout à la fois avec UpOne !

www.up.coop

Le groupe Up est partenaire de la :



Ça fait du bien au quotidien

4

DÉCRYPTAGE

L'emploi des seniors.

5

France

Retraites. Unis contre une réforme injuste et brutale.

6 Carrières longues, pénibilité, catégories actives : de (très) maigres avancées.

8 Lydie Nicol, secrétaire nationale à la CFDT, décrypte les enjeux du projet de loi sur l'immigration : « *Travailleurs sans papiers ne veut pas dire sans droits.* »

10 Europe

Hongrie. Les profs en marche contre le pouvoir.

12 Monde

Iran. Mahnaz Shirali, sociologue et politiste, décrypte la situation : « *Si les dirigeants doivent assassiner la moitié de la population, ils le feront.* »

13 Mexique. Des vacances pour les travailleurs.

14

DOSSIER

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Quels progrès? Le monde du travail peine à évoluer, même si #MeToo fait bouger les lignes.



22

ARRÊT SUR IMAGE

Le travail comme boussole

L'Épifaj de Bacqueville-en-Caux (Seine-Maritime) emploie 70 agents. Il est composé d'un Ésat (99 équivalents temps plein), d'un foyer de vie, d'un atelier de jour et d'un service d'accompagnement à la vie sociale. Reportage.

27

L'INVITÉ DU MOIS

Riss. Fidèle à la liberté

Dessinateur et directeur de la publication de *Charlie Hebdo*, rescapé de l'attentat du 7 janvier 2015, Riss vit depuis huit ans sous protection policière. Si tout a basculé pour lui ce jour-là, son combat pour la liberté d'expression n'a pas flanché. Rencontre.



30

SUR LE TERRAIN

Habitat participatif. Construire le vivre-ensemble

À La Roche-sur-Yon, le projet Les Voisins Terre Pelle expérimente une autre façon de vivre, fondée sur la mutualisation et le partage des espaces et des équipements. Une mixité intergénérationnelle et sociale inspirante. Reportage.

32

ÉCLAIRAGE

Services publics. Guichet unique, démarches multiples

Face aux difficultés d'accès aux services publics dans le monde rural, l'État a déployé ses maisons France services, des structures où il est possible d'effectuer plusieurs démarches administratives. Trois ans après leur apparition, ces espaces séduisent mais pourraient être profondément améliorés.

34

VOS DROITS

Fonction publique. Les nouvelles instances

À l'issue des élections professionnelles dans la fonction publique de décembre 2022,

de nouvelles instances ont vu le jour. Leur fonctionnement est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Tour d'horizon d'une réforme contestée.

37

RENCONTRE

Nicolas Duvoux, sociologue spécialiste des inégalités sociales

« *RSA : il faut retrouver le sens du droit.* »

38

VIE PRATIQUE

Consommation

Comment faire jouer une garantie?

39 Démarchage commercial

Éviter les abus et s'en protéger.

41

LIRE, VOIR, ENTENDRE

Notre sélection culturelle

46

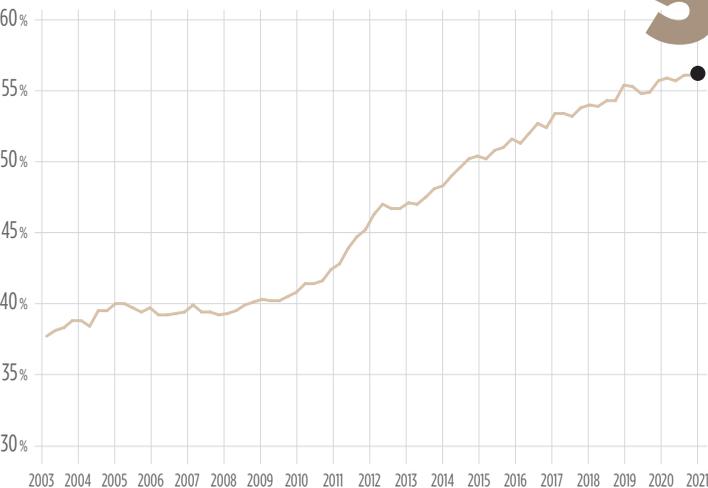
PETITES ANNONCES



L'emploi des seniors

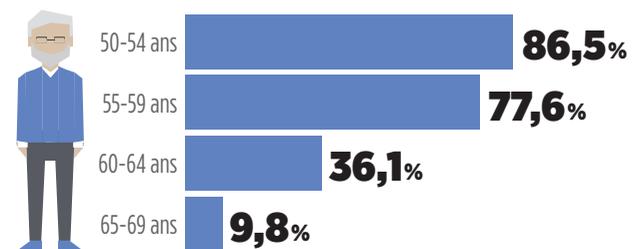
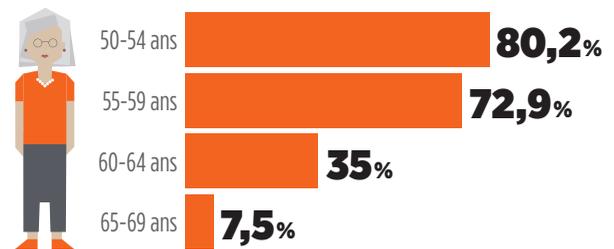
Sources : Dares, avril 2022.

Évolution du taux d'emploi de 2003 à 2021

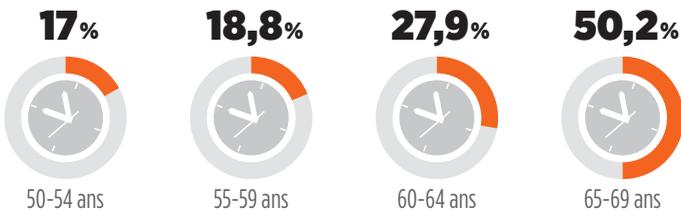


56,1% C'est le taux d'emploi des 55-64 ans fin 2021.

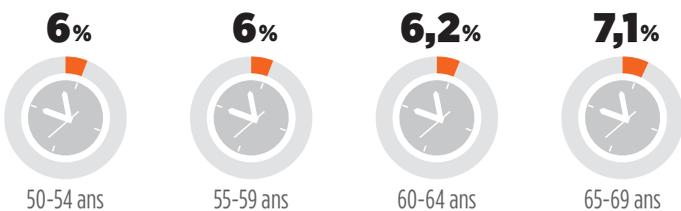
Taux d'emploi en fonction du sexe et de l'âge



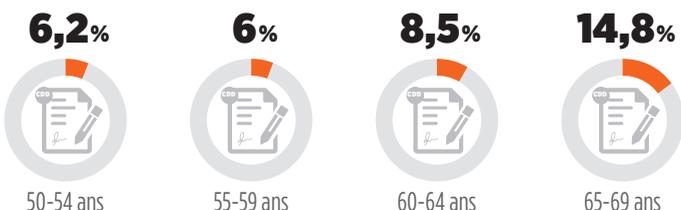
Part des seniors à temps partiel...



... À temps partiel subi

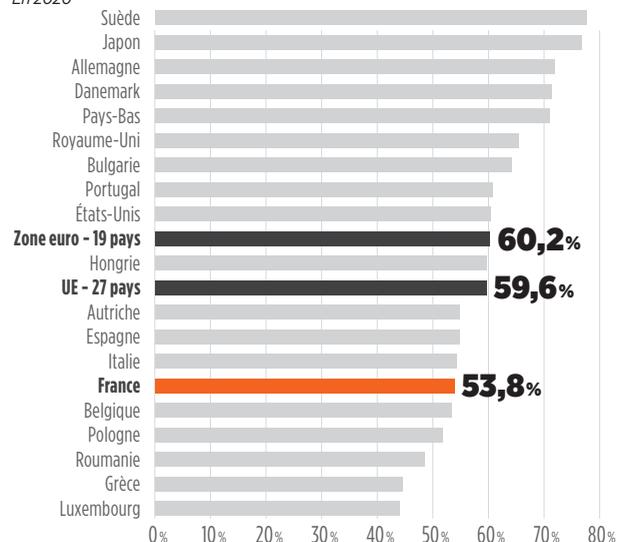


... En contrat temporaire



Taux d'emploi des 55-64 ans dans le monde

En 2020



Unis contre une réforme injuste et brutale



Laurent Escure (Unsa), François Hommeril (CFE-CGC), Frédéric Souillot (FO), Laurent Berger (CFDT), Philippe Martinez (CGT), Cyril Chabanier (CFTC), Simon Duteil et Murielle Guilbert (Solidaires), Benoît Teste (FSU).



Bon à savoir

Retrouvez toute l'actualité sur les retraites ainsi qu'une foire aux questions (FAQ), des affiches, des tracts, des argumentaires... pour comprendre et participer à la mobilisation contre ce projet de loi injuste et brutal sur www.syndicalismehebdo.fr et www.cfdt.fr.

RETRAITES 64 ans, c'est non ! Et c'est non pour l'ensemble des organisations syndicales, quelle que soit leur sensibilité. Toutes font le même constat : repousser l'âge minimal de départ à la retraite revient à s'attaquer aux salariés qui ont commencé à travailler tôt, qui ont souvent les métiers les plus pénibles et une espérance de vie inférieure au reste de la population. « Notre système de retraites par répartition n'est pas en danger financièrement, insiste Yvan Ricordeau, le secrétaire national chargé de ce dossier sensible à la CFDT. Rien ne justifie une réforme aussi brutale qui, si elle est adoptée, va avoir des conséquences sur l'ensemble de notre protection sociale et notamment sur l'assurance chômage. »

Car repousser l'âge de départ à 64 ans revient également à aggraver la précarité des personnes qui ne

sont déjà plus en emploi. Et l'on connaît la dureté du marché du travail vis-à-vis des seniors en France, nombreux à désespérer de retrouver un emploi passé le cap des 55 ans (*lire le décryptage p. 4*). Sur ce sujet aussi, les syndicats parlent d'une même voix. « Attachées à un meilleur partage des richesses, les organisations syndicales n'ont eu de cesse, pendant la concertation avec le gouvernement, de proposer d'autres solutions de financement, à commencer par l'amélioration de l'emploi des seniors. Jamais le gouvernement, arc-bouté sur son projet, ne les a étudiées sérieusement », dénoncent-elles dans un texte commun.

Alors que le projet de loi va être adopté en Conseil des ministres (ce n'est pas encore le cas lorsque nous mettons sous presse), les salariés sont appelés à se mobiliser afin

Le 10 janvier, à la Bourse du travail de Paris, l'intersyndicale clame son opposition au projet de réforme des retraites du gouvernement.

d'empêcher cette réforme d'aller à son terme. La mobilisation devrait s'étirer dans la durée et avoir lieu selon des modalités diverses – grèves, manifestations, pétitions, rencontres avec les parlementaires, contre-argumentations...

« C'est une réforme budgétaire »

La bataille de l'opinion commence. Les voix des travailleurs doivent être entendues et leurs opinions prises en considération par un pouvoir exécutif qui reste sourd aux revendications de l'ensemble des organisations syndicales : ne pas toucher à la borne d'âge ! « Ce projet de loi n'est pas une réforme des retraites, c'est une réforme budgétaire, résume Laurent Berger. Et c'est bien là tout le problème. » ●

Carrière longue, pénibilité, catégories actives : de (très) maigres avancées

La réforme des retraites présentée par la Première ministre le 10 janvier fait peser la totalité des efforts sur une partie des salariés qui peuvent aujourd'hui partir en retraite à 60 ou 62 ans. Les entreprises (au nom de la compétitivité) ne sont pas mises à contribution.

Grosso modo, le système actuel n'est guère modifié mais toutes les bornes d'âge sont décalées de deux ans à un rythme jamais vu jusqu'à présent (*lire le tableau ci-dessous*). Les dispositifs existants qui permettent à certains salariés de partir plus tôt en retraite sont maintenus mais ils sont, pour la plupart, décalés de deux ans. Le dispositif carrière longue permettra de partir à 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler avant l'âge de 18 ans et 62 pour ceux qui ont commencé à travailler avant 20 ans (et qui ont validé cinq trimestres).

Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité et les bénéficiaires d'un départ en retraite pour inaptitude garderont la possibilité de partir à 62 ans, comme c'est le cas actuellement. Cela concerne

100 000 personnes par an. Enfin, toutes les personnes ayant eu un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité d'au moins 10 % pourront partir deux ans avant l'âge légal, c'est-à-dire 62 ans. Les personnes handicapées pourront continuer de partir à 55 ans à condition d'avoir cotisé un nombre de trimestres minimal (112 trimestres pour la génération née en 1973). Les travailleurs exposés à l'amiante pourront partir dès 50 ans.

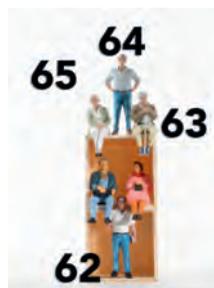
En ce qui concerne le compte pénibilité, il est prévu quelques améliorations en matière de seuils d'exposition, mais pas la réintégration des critères dits ergonomiques (port de charges lourdes, postures pénibles) comme le réclamaient les organisations syndicales. Pour faire

passer la pilule, des fonds devraient être créés afin de financer la prévention.

Selon les chiffres du gouvernement, 40 % des salariés pourraient partir avant 64 ans (20 % pour carrière longue et 20 % pour inaptitude, handicap ou pénibilité). Cette estimation montre à quel point les Français sont loin d'être égaux en matière de santé à la fin de leur carrière professionnelle, en fonction des métiers exercés.

Seule avancée réellement importante de cette réforme : la revalorisation de 100 euros du minimum contributif. Cela conduira à ce qu'il n'y ait pas de retraite pour une carrière complète à moins de 85 % du Smic au moment de sa liquidation. Cette annonce concerne les nouveaux et aussi les anciens retraités, selon la Première ministre, même si, à l'heure où est écrit cet article, nous ne connaissons pas les modalités techniques d'une telle revalorisation. ●

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise avant réforme	Durée d'assurance requise après réforme	Nombre de trimestres supplémentaires demandés
1960	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1 ^{er} sept. - 31 déc. 1961	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres	2
1964	63 ans	169 trimestres	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres	2
1968	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1969	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1970	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1971	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1972	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	0



La bataille des chiffres

L'exécutif ne s'en cache pas. L'objectif de cette réforme est avant tout budgétaire. Selon ses calculs, les mesures annoncées permettront au système de retraite d'être à l'équilibre à l'horizon 2030. Pour schématiser, le

gouvernement estime le gain financier des mesures sur l'âge et le nombre de trimestres exigés afin de pouvoir partir sans décote à 17,7 milliards d'euros en 2030. De quoi combler le déficit estimé en 2030 à 13,5 milliards (à législation constante) et financer pour 4,8 milliards d'euros des mesures d'accompagnement (invalidité, carrière longue, minimum contributif, etc.). Afin de boucler son budget, le gouvernement a également recours à une astuce comptable : il augmente de 0,1 point les taux de cotisation vieillesse (la mesure rapporte 800 millions d'euros) mais baisse dans une proportion identique les taux de cotisation de la branche Accidents du travail - Maladies professionnelles (AT-MP) de la Sécurité sociale afin que cela soit indolore pour les entreprises. Un tour de passe-passe dénoncé par les organisations syndicales.

En bref

Dividende vert et solidaire

PARTAGE DE LA VALEUR

Le Crédit Mutuel a présenté le 5 janvier un nouveau dispositif : le dividende sociétal. La banque a décidé de reverser 15% de son résultat annuel à des projets environnementaux et solidaires. Sur la base des résultats de 2021, cela pourrait représenter environ 500 millions d'euros. Dans le détail, le Crédit Mutuel souhaite flécher 50% de cette enveloppe vers un fonds d'investissement afin de soutenir des entrepreneurs environnementaux et sociaux et des projets non rentables; 35% à destination d'actions envers les ménages les plus modestes, comme le financement de prêts à taux zéro (PTZ) pour la rénovation énergétique; enfin, 15% seront dédiés au mécénat par le biais d'une fondation. La Maif a également annoncé la mise en place d'un dispositif similaire. L'assureur mutualiste va consacrer 10% de son résultat annuel à l'urgence climatique, soit 10 millions d'euros pour 2022. Deux initiatives saluées par les sociétaires, les salariés, des acteurs de l'économie sociale et solidaire et la CFDT.



Une loi qui manque d'énergie

ÉNERGIES RENOUVELABLES Le projet de loi relatif à l'accélération de la production d'énergies renouvelables (EnR) a franchi une première étape le 10 janvier : le texte a été voté en première lecture à l'Assemblée nationale. Même si la procédure législative n'a pas abouti (il faut encore un vote en commission mixte paritaire, à la fin janvier, afin que s'accordent le Sénat et le Parlement), le texte ainsi présenté avance plusieurs mesures devant permettre à la France de combler son retard en matière d'énergies renouvelables. En effet, la France est le plus mauvais élève de l'Union européenne, la seule à n'avoir pas atteint les objectifs fixés de 23% en 2020 (plafonne sous les 20%).

Le texte législatif propose trois axes visant à faire sortir de terre plus facilement les projets EnR. Le premier devrait permettre de simplifier les procédures, le deuxième, de mobiliser du foncier (espaces délaissés comme les friches ou les parkings d'au moins 1 500 m²) et le troisième vise à mieux partager la valeur créée avec les territoires.

Selon la CFDT, si toute avancée est bonne à prendre, le texte manque encore d'ambition pour accélérer et massifier les projets de qualité à hauteur des besoins. ●

Hôpital L'urgence de négocier



SANTÉ Vingt-cinq heures. C'était le temps d'attente aux urgences de l'hôpital Jacques Cœur à Bourges (Cher), pendant la période des fêtes de fin d'année. Une situation dénoncée par les militants CFDT du centre hospitalier, mais qui n'avait hélas rien d'exceptionnel à l'échelle nationale. À Landerneau (Finistère), à Issoudun (Indre) ou au centre hospitalier de Metz-Thionville, partout le même amer constat : être accueilli et soigné dans les plus brefs délais, avec des soins de qualité, est de plus en plus compliqué. « Nous avons dépassé le point de rupture, on ne fait que survivre », déplore Ève Rescanières, secrétaire générale de la CFDT-Santé-Sociaux, qui rappelle l'urgence de négocier sur les carrières et l'attractivité du secteur. « Les personnels qui continuent de travailler à l'hôpital sont héroïques. » Une actualité largement évoquée par Emmanuel Macron, le 6 janvier, lors de ses vœux aux acteurs de la santé. Le président de la République a présenté de nouvelles pistes pour l'hôpital et la santé. D'ici au 1^{er} juin, chaque établissement, en lien avec les partenaires sociaux, devra notamment avoir « engagé et finalisé les discussions pour adapter les plannings et les organisations de travail ». Une première réponse à une revendication de la CFDT-Santé-Sociaux. « Les chantiers et les défis devant nous sont immenses, il y va de la pérennité de notre système et de la santé de la population française », conclut Ève Rescanières.

Lydie Nicol « Travailleurs sans papiers ne veut pas dire sans droits »



Lydie Nicol, secrétaire nationale CFDT, décrypte les enjeux du projet de loi sur l'immigration, qui comprend un volet travail et un volet plus coercitif.

Le gouvernement présente début février son projet de loi « Pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration » en Conseil des ministres. Quel regard porte la CFDT sur ce texte ?

➔ Dans le contexte actuel, on pourrait penser qu'un projet de loi portant sur l'immigration n'est pas au cœur de notre action syndicale et que nous n'avons pas vocation à le commenter. Pourtant, il touche à notre cœur de métier, le travail, et il touche aux travailleurs. En tant que première organisation syndicale, nous avons un devoir de vigilance vis-à-vis de ces travailleurs – sans papiers, certes, mais pas sans droits.

Justement, une des propositions du volet travail de ce projet de loi consiste à créer un titre de séjour « métiers en tension » d'un an pour les travailleurs sans papiers. Est-ce la bonne réponse ?

➔ C'est en tout cas l'opportunité d'ouvrir une voie d'accès au séjour par le travail pour quelques milliers d'étrangers déjà présents sur le territoire. En effet, s'ils exercent un métier en tension depuis au moins huit mois, ces derniers pourront faire eux-mêmes la demande de rester sur le territoire, sans passer

par l'employeur ni subir l'arbitraire de certains préfets, quand leur régularisation impose actuellement une promesse d'embauche en CDI. C'est une véritable avancée, qui pourrait bénéficier à 70 000 travailleurs selon les estimations du ministère, contre 7 500 aujourd'hui.

Nous sommes en revanche beaucoup plus réservés sur les objectifs du gouvernement, qui voit dans la création de ce nouveau titre une réponse aux difficultés de recrutement actuelles. Selon nous, l'octroi d'un titre de séjour pour ces travailleurs sans papiers doit reposer uniquement sur des critères liés à leur parcours, sans lien avec les besoins de main-d'œuvre. La logique utilitariste qui sous-tend ce projet de loi, où l'on réforme les politiques migratoires en fonction des besoins de notre économie et pas dans une logique d'intégration durable, ce n'est pas notre vision.

Que prône la CFDT en direction de ces travailleurs ?

➔ La meilleure réponse pour reconnaître enfin ces travailleurs serait de procéder à une régularisation massive de tous ceux déjà en emploi, qui paient des cotisations et leurs

impôts comme tout le monde. La réalité, c'est qu'aujourd'hui des secteurs entiers de notre économie (restauration, bâtiment, sécurité, propreté...) reposent sur ces invisibles et se retrouveraient à l'arrêt sans eux.

Les employeurs sont pourtant incités à participer activement à l'intégration de ces travailleurs ?

➔ C'est vrai, le projet de loi met à la charge de l'employeur une obligation de formation à la langue française, ce qui est une avancée... À condition, toutefois, de veiller à son opérationnalité, y compris dans les plus petites entreprises ! D'autant qu'en parallèle, le même projet de loi veut conditionner l'accès des titres de séjour pluriannuel à l'obtention d'une certification de la langue française, ce qui durcit les règles actuelles. C'est encore et toujours la politique du « en même temps » dont ces travailleurs pourraient faire les frais.

Le débat parlementaire est prévu au printemps. Y a-t-il un risque de récupération politique ?

➔ Ne soyons pas naïfs : le contexte actuel n'est absolument pas propice, la séquence politique risque d'être très compliquée sur ce projet, qui suivra la réforme des retraites et sur lequel le gouvernement a déjà sans doute donné des gages à une partie de la droite en contrepartie de son soutien. Le risque de polarisation du débat sur la manière de limiter l'immigration dans notre pays est donc réel. Alors que ce dont nous aurions besoin, c'est d'un grand débat de société, avec la participation citoyenne la plus large [la CFDT avait proposé des états généraux sur l'immigration] pour construire une politique migratoire ambitieuse alliant accueil digne inconditionnel et intégration durable. Dans un pays comme le nôtre, le respect de la dignité des personnes n'est pas un vain mot ni une option. La CFDT veillera à ce que personne ne soit tenté de l'oublier. ●



Propos recueillis par Anne-Sophie Balle



ARC: trois lettres pour vous accompagner

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Des Accompagnantes et Accompagnants...

Avec l'appui d'accompagnants formés :

- structure ta section ;
- développe ton collectif ;
- négocie dans ton entreprise ou ton administration ;
- informe et fais campagne pour les élections professionnelles.

Des Ressources... en ligne

Un modèle d'accord négocié ? Un partage d'expériences avec d'autres militantes et militants CFTD ?

Des informations fiables sur les NAO, ton mandat d'élu, le travail, la formation professionnelle ?

Tu trouveras ce que tu cherches sur l'ARC !
La communauté militante répond à tes questions.

Des Conseils experts

Des doutes sur la valeur juridique d'un accord d'entreprise ? Un besoin d'expertise sur un plan de restructuration ? Un sujet pointu ?

L'ARC te met en relation avec des experts, des avocats ou des militants « spécialistes » pouvant répondre à tes besoins !

**Militants, vous êtes l'ARC ! Vous faites l'ARC !
L'ARC est pour vous !**

arc.cfdt.fr Contact : arc@cfdt.fr

Enseignants, étudiants, parents et sympathisants manifestent pour de meilleures conditions d'enseignement. À Budapest, le 26 novembre 2022.

En bref



Belgique/ Allongement de la durée du congé de naissance

Une bonne nouvelle pour les jeunes pères ou coparentes belges. Depuis le 1^{er} janvier 2023, ils bénéficient de cinq jours de congé supplémentaires lors de la naissance d'un enfant – le congé de naissance étant passé de quinze à vingt jours. (Il était de dix jours en 2020.) L'employeur versera l'intégralité du salaire durant les trois premiers jours. L'assurance soins et santé prendra le relais et versera une allocation s'élevant à hauteur de 82% de la rémunération brute. Si la mesure est jugée satisfaisante par les syndicats, il ne s'agit que d'une étape. « Nous continuons à nous mobiliser pour rendre [ce congé] obligatoire, a réagi la Confédération des syndicats chrétiens (CSC). Cela contribue à réduire les inégalités salariales et améliore la santé des mamans. »



Hongrie/

Les profs en marche contre le pouvoir

EDUCATION Le 7 janvier, après un périple de 180 kilomètres, la « Marche du savoir » a rallié Budapest et le lycée Ferenc-Kölcsey, où cinq enseignants ont été licenciés pour avoir exercé leur droit de grève. Cette action constitue le dernier épisode du conflit qui oppose le monde de l'éducation au Premier ministre hongrois Viktor Orbán. De fait, depuis plusieurs mois, les enseignants du pays sont mobilisés pour de meilleurs salaires, les libertés syndicales, dont le droit grève et une plus grande liberté pédagogique. Derrière le slogan « J'enseignerais », ce mouvement alerte sur le malaise du système éducatif : « Le conditionnel souligne le caractère hypothétique de la situation. Nous voudrions que cela devienne une réalité, nous voudrions enseigner, mais cela ne fait pas partie de notre réalité actuelle », déplore Anna Emese Kerti, du Syndicat démocratique des enseignants de Hongrie (PDSZ). Dernier grief en date, la volonté du ministère de mettre en place un système d'évaluation des performances récompensant les « bons » enseignants et pénalisant les « moins bons ». Une mesure dénoncée par le PDSZ, qui regrette ce choix politique d'« importer la méthode du secteur privé dans l'éducation [qui vise] à maintenir les enseignants dans la peur ». ●

Ukraine/ Un convoi intersyndical humanitaire

SOLIDARITÉ Fierté. Le mot résume l'état d'esprit des syndicalistes français le 20 décembre dernier, lorsqu'un convoi « intersyndical » a quitté la région parisienne en direction de l'Ukraine. Dans les véhicules, des produits pour les nourrissons (nourriture, couches...), des produits d'hygiène ainsi que des équipements indispensables au quotidien (couvertures, radiateurs, bouilloires, micro-ondes...). Si ce convoi a été rendu possible, c'est aussi – et surtout – grâce à la générosité des adhérents et militants syndicaux qui ont répondu à l'appel aux dons lancé par une intersyndicale à laquelle la CFDT a pris toute sa part (avec la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, FO et la FSU) en avril dernier. « Cette action est la traduction concrète de l'engagement de la CFDT aux côtés des syndicalistes ukrainiens qui sont mobilisés sur tous les fronts depuis l'attaque par la Russie », résume Hélène Deborde, secrétaire confédérale au service international de la CFDT. Pour la CFDT, le soutien aux deux syndicats ukrainiens FPU et KPVU ne s'achève pas avec l'arrivée de ce convoi. « Nous resterons mobilisés pour nos camarades et continuerons de les soutenir dans leurs engagements aux côtés des travailleurs et en faveur de la démocratie. »





Iran/

Mahnaz Shirali

« Si les dirigeants doivent assassiner la moitié de la population, ils le feront »

Depuis quatre mois et l'assassinat de Mahsa Amini, la population iranienne est mobilisée contre le régime théocratique. Alors que le pouvoir accentue la répression et les violences, Mahnaz Shirali, sociologue, politiste et autrice de *Fenêtre sur l'Iran – Le cri d'un peuple bâillonné**, analyse ce mouvement d'ampleur et exhorte la communauté internationale à agir.

Où en est-on aujourd'hui de la contestation en Iran ?

➡ Elle se poursuit sans relâche et avec la même détermination de la part des manifestants. Malgré les assassinats, malgré les condamnations à mort, malgré les viols, malgré les tortures et malgré les arrestations [plus de 20 000 personnes ont été emprisonnées], le peuple continue de se mobiliser massivement. Les citoyens occupent la rue et s'organisent sur les réseaux sociaux, et ce, malgré la surveillance et les « cyber-soldats » du pouvoir. Leur détermination et leur colère ne retombent pas. Beaucoup d'Iraniens n'ont, de toute façon, rien à perdre.

Les femmes et les jeunes sont toujours en pointe de la contestation ?

➡ Oui. Ils sont les premières cibles du pouvoir. Les femmes n'ont rien à espérer de ce régime. Les jeunes n'ont aucune perspective. Il n'y a pas de travail, pas d'espoir, pas d'avenir. Neuf Iraniens sur dix vivent en dessous du seuil de pauvreté. Les Iraniens n'en peuvent plus de la situation sociale et économique dans laquelle se trouve le pays. Il y a une profonde fatigue. Il est impossible d'être pauvre et de vivre dans un pays riche ! Ils ne supportent plus d'être affamés alors que les sous-sols du pays regorgent de gaz et de pétrole. Ils revendiquent par ailleurs un État libéré de la religion.

Des mouvements de grève sont aussi observés à travers le pays.

➡ Les mobilisations concernent toutes les strates de la société iranienne. L'économie tourne au ralenti. Le pays est quasiment à l'arrêt.

Des réformes ont été évoquées, notamment la suppression de la police des mœurs ?

➡ Ce sont des fake news. Aucune mesure n'a été annoncée, rien n'a changé. Il faut le dire et le répéter, le régime n'a fait aucune concession aux manifestants.

Est-il toutefois possible de voir les dirigeants céder à certaines des revendications du peuple ?

➡ C'est malheureusement peu probable. Pire, rien ne les fera reculer pour conserver leur pouvoir. Nous vivons dans un État qui ne connaît pas de limites dans la terreur et dans la cruauté. Ils feront tout pour assurer la survie du régime. Ils peuvent pour cela s'appuyer sur leurs deux puissants bras armés. D'un côté, l'armée révolutionnaire (les *pasdarans*) et, de l'autre, des groupes paramilitaires, composés de mercenaires venus de l'étranger. Si les dirigeants doivent assassiner 40 millions de personnes [la moitié de la population iranienne], ils le feront.

Quelles sont les issues de sortie possibles ?

➡ Malheureusement, sans le soutien de la communauté internationale, c'est un combat perdu d'avance pour les Iraniens. Ils n'ont que leurs mains nues pour s'opposer au pouvoir. Il faut bien comprendre qu'une grande partie des personnes arrêtées n'a même pas 18 ans. Si rien n'est fait dans les jours et les semaines à venir, on ne pourra que continuer à être les témoins impuissants du massacre de la jeunesse du pays. ●



Des manifestants iraniens affrontent les forces de sécurité lors d'un rassemblement contre le régime des mollahs dans la ville de Mahabad (au nord-ouest de l'Iran), le 16 novembre 2022.

Propos recueillis par Guillaume Lefèvre

* Éditions Les Pérégrines, « Essai », 300 pages.



Mexique/

Des vacances pour les travailleurs

CONGÉS PAYÉS « Le droit à des vacances dignes devient une réalité pour les travailleurs. Notre lutte de longue date a porté ses fruits. » Ces mots sont ceux du secrétaire général de la Confédération des travailleurs mexicains (CTM), Carlos Humberto Aceves del Olmo, après la publication au *Journal officiel* le 27 décembre 2022 du texte portant de six à douze jours ouvrables par an pour une première année de travail le nombre de jours de congés payés. Ces douze journées pourront être prises consécutivement. La réforme prévoit par ailleurs l'acquisition de deux jours de congé supplémentaires pour les travailleurs tous les cinq ans d'ancienneté. Une très bonne nouvelle pour les travailleurs mexicains, qui étaient jusqu'à présent parmi ceux des pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) à bénéficier du plus petit nombre de jours de congés par an, derrière le Japon et le Costa Rica (dix), contre trente jours ouvrables en France. ●



En bref

Liberté de la presse/ 68 meurtres de journalistes en 2022



Le 18 décembre, Franklin Tamar, journaliste haïtien pour Radio Solidarité, a été assassiné à Port-au-Prince. Il s'agit du 68^e journaliste à avoir perdu la vie dans le monde en 2022 pour avoir exercé son métier, d'après les données de la Fédération internationale des journalistes (FIJ). Ils étaient 47 en 2021. Les journalistes continuent d'être des cibles, et la question de leur sécurité est loin d'être réglée. Un mauvais signal pour la démocratie.

Trois pays posent particulièrement problème : l'Ukraine, où 12 professionnels des médias ont perdu la vie en couvrant la guerre, le Mexique et Haïti, où 11 et 7 cas de meurtre de journalistes ont été répertoriés. « La recrudescence des assassinats est une grave source de préoccupation et une nouvelle sonnette d'alarme pour que les gouvernements du monde entier prennent des mesures pour défendre le journalisme, l'un des principaux piliers de la démocratie », a déclaré le secrétaire général de la FIJ, Anthony Bellanger.

Pakistan/

L'accord sur la sécurité dans l'industrie textile étendu

Après le Bangladesh, l'« Accord international* sur la santé et la sécurité dans l'industrie du textile et de l'habillement » s'applique au Pakistan. Adopté le 14 décembre 2022, cet accord a été conclu avec les détaillants de l'industrie de l'habillement du pays dès cette année et pour une durée de trois ans. C'est un accord juridiquement contraignant. Les travailleurs recevront une formation sur la santé et la sécurité au travail. Le texte prévoit également la mise en place d'inspections indépendantes en matière de sécurité, pour traiter notamment les risques liés aux incendies, aux installations électriques, aux structures et aux chaudières. Plusieurs centaines de milliers de travailleurs dans plus de 500 usines des provinces du Sindh et du Punjab, où est fabriquée chaque année la majeure partie des vêtements et des textiles exportés par le Pakistan, devraient bénéficier de cette nouvelle législation. Adopté au Bangladesh en 2013, l'Accord international* a permis d'éliminer près de 200 000 pièges potentiellement mortels dans 1600 usines, rappelle IndustriAll Global Union, la fédération syndicale internationale qui couvre l'industrie textile.

* Cet accord conçu par les syndicats de la confection et du textile a été signé par des centaines de détaillants après l'homicide industriel du Rana Plaza, le 24 avril 2013.

Biélorussie/

Le pouvoir muselle le mouvement syndical

Le 26 décembre, la sentence est tombée et elle ne faisait malheureusement aucun doute. Aliaksandr Yarashuk, président du syndicat indépendant BKDP et membre du conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail (OIT), Sjarhei Antusevich, vice-président du BKDP, et Iryna But-Husaim, salariée du BKDP, ont respectivement été condamnés à des peines de prison de quatre ans, deux ans et dix-huit mois pour « atteinte à l'ordre public ». Tous trois ont été arrêtés en avril dernier, après avoir participé à des manifestations contre le régime dictatorial d'Alexandre Loukachenko, à la tête du pays depuis 1994. « Les syndicats du monde entier sont scandalisés par cette injustice [...] contre la liberté syndicale. Nous continuerons à nous battre pour mettre fin à la persécution de tous les syndicalistes en Biélorussie et pour la levée complète des interdictions imposées au BKDP », dénonce la Confédération syndicale internationale.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Fabrice Dedieu et Claire Nillus





QUELS PROGRÈS ?

**LE MONDE DU TRAVAIL
PEINE À ÉVOLUER,
MÊME SI #METOO FAIT
BOUGER LES LIGNES.**





L'omerta persiste

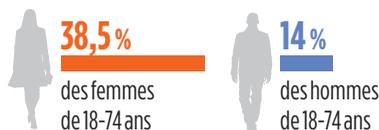
Les violences sexistes et sexuelles sont encore une réalité quotidienne pour de nombreuses salariées et agentes. Difficile pour les victimes de se faire entendre et d'obtenir gain de cause.

violences sexistes et sexuelles. « Les situations sont diverses. Certaines appellent pour pouvoir qualifier la violence dont elles sont victimes, d'autres parce qu'elles viennent de dénoncer des faits à l'employeur et que ça se passe mal, d'autres encore sont déjà en procédure », explique Vesna Nikolov (lire ci-contre), juriste et salariée de l'association, qui se relaie au téléphone avec ses collègues. « On a entre trois et neuf semaines par semaine, et ce, depuis plusieurs années maintenant », souligne-t-elle. À force d'accompagner des victimes, la juriste observe que ces violences concernent tous les âges et toutes les classes sociales. « Malgré #MeToo et la médiatisation des violences sexistes et sexuelles, les femmes restent confrontées à du déni dans les collectifs de travail. Les collègues se solidariseront plus avec le mis en cause que la victime, et, bien souvent, cette dernière sera licenciée ou devra quitter son emploi. Parler coûte cher. »

EN CHIFFRES

En 2021, sur **44,2 millions** de personnes âgées entre 18 et 74 ans, **11,8 millions** (soit **26,7%**) déclarent avoir été **victimes** au moins une fois d'un **comportement à connotation sexiste et/ou sexuelle** indésirable durant leur vie professionnelle.

Les **femmes** sont **bien plus concernées** que les hommes.



66% des victimes travaillent dans le **secteur privé** et **87%** sont en **CDI ou fonctionnaires**.

Par ailleurs, les jeunes sont plus exposés : **46% des hommes** et **42% des femmes** victimes d'un comportement sexiste et/ou sexuel au travail ces cinq dernières années ont **entre 18 et 29 ans**.

T'as de la chance que je sois marié, sinon je t'aurais bien baisée. » Cette phrase, Juliette¹, commerciale, l'a entendue il y a quatre ans lorsqu'elle travaillait dans une entreprise du bâtiment. « J'étais la seule femme dans une équipe d'hommes. J'ai rencontré aussi des difficultés avec un client qui m'appelait pour me dire qu'il pensait à moi, qu'il voulait coucher avec moi. Je n'ai pas été défendue. » Depuis, elle exerce un nouvel emploi dans une régie publicitaire... et rencontre les mêmes pratiques : « On subit des violences sexistes et sexuelles de la part de nos clients et de nos collègues, encore aujourd'hui. Quand j'entends que les choses ont changé, je suis sidérée, car ce n'est pas totalement vrai. »

« Parler coûte cher »

Le téléphone de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) ne cesse de sonner. Cette structure d'aide et de formation, née en 1985, tient un accueil téléphonique trois fois par semaine² pour les victimes de

C'est ce qu'a constaté Nadia, salariée d'une association nationale du secteur médico-social. Deux de ses collègues ont dénoncé des faits de harcèlement sexuel commis par un supérieur hiérarchique : « Elles ont fini par démissionner, poussées à bout », rapporte Nadia. Le directeur en question, lui, est toujours en poste, « alors qu'il a été condamné par le conseil de prud'hommes pour ce motif. Ça nous choque un peu... Tout le monde connaît la réputation de ce monsieur. »

“LES FEMMES RESTENT CONFRONTÉES À DU DÉNI DANS LES COLLECTIFS DE TRAVAIL.”

Vesna Nikolov, juriste au sein de l'AVFT.

Selon la loi, les employeurs sont tenus de lutter contre le harcèlement, d'informer et de former les salariés et d'instaurer des procédures pour traiter les cas lorsqu'il y a un signalement. Pour autant, les habitudes ont la vie dure. « Dans mon association, des choses ont été mises en place pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, mais ça ne change rien. On se demande à quoi ça sert », résume Nadia. Valérie¹ fait le même constat dans son entreprise, une filiale d'un grand groupe de l'aérospatiale et de la défense. S'il y a un accord concernant l'égalité professionnelle au niveau du groupe, « la prise de conscience est plus ou moins bonne selon la volonté politique des dirigeants en local. Et quand le responsable est lui-même sexiste, cette volonté politique est remise en cause », observe-t-elle. Où travaille Valérie, une dizaine de salariées ont déjà tenté de s'opposer à un dirigeant, en vain : « Il fait des remarques sexistes, se colle aux femmes [...]. Il en est déjà au deuxième avertissement. Mais quand on s'exprime, ce n'est pas suivi d'effets. La situation est toxique. »

Prouver le harcèlement

Lorsque les victimes souhaitent aller en justice, d'autres problèmes se posent, notamment pour prouver les agissements et obtenir réparation. C'est difficile, mais c'est possible. Daniel Fouchereau est conseiller prud'homal CFDT dans l'ouest de la France. Il y a cinq ans, une salariée qui travaillait dans une petite entreprise du commerce est venue contester son licenciement pour inaptitude. Son employeur la harcelait sexuellement. « Il se débrouillait ●●●

● Harcèlement sexuel

Le code du travail (L1153-1) reconnaît deux formes de harcèlement sexuel :

- « des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à [la] dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent [...] une situation intimidante, hostile ou offensante » ;
- « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou



3
questions à

Vesna Nikolov « Ces infractions sont encore trop négligées par la justice »

JURISTE AU SEIN DE L'ASSOCIATION EUROPÉENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL (AVFT), VESNA NIKOLOV CONSTATE QUE L'ACCÈS À LA JUSTICE EST ENCORE DIFFICILE POUR LES VICTIMES.

Le mouvement #MeToo a-t-il entraîné une révolution judiciaire et/ou juridique ?

➡ Non, ce n'est pas le cas. Le vrai souci reste le manque de moyens accordés à la justice et à la police pour prendre en charge la question des violences sexistes et sexuelles.

Toutefois, depuis #MeToo, il y a une meilleure prise en compte dans la société des violences sexistes et sexuelles, une conscientisation massive de ces problématiques. #MeToo a permis de mettre le sujet sur la table. Des milliers de femmes ont parlé et médiatisé ce qui leur était arrivé. Ce mouvement a donné une assise aux femmes qui veulent s'investir contre les violences sexistes et sexuelles dans leur entreprise ou leur administration, d'avoir une justification pour le faire. C'est quelque chose d'important, de sortir du bois et de se révéler.

Pourquoi les victimes ont-elles encore des difficultés à aller en justice ?

➡ Pour les procédures pénales, les difficultés sont immenses et de nature très variée. Les victimes manquent de relais lorsqu'elles se rendent à la police, pour

porter plainte pour des violences sexistes et sexuelles. De plus, ces infractions sont encore trop négligées par la justice. Le traitement de ces affaires par la justice pénale est souvent très long. Cela peut les décourager. Par ailleurs, il y a des difficultés d'accès à la justice, notamment la question financière, mais pas uniquement.

L'arsenal juridique dans cette lutte est-il efficace ?

➡ Du côté du code du travail, c'est plutôt satisfaisant. Il y a eu des améliorations depuis 2012. Dans les entreprises, les directions ont compris le risque qui pèse sur elles. Des formations obligatoires doivent être dispensées. Toutefois, l'instauration du référent harcèlement sexuel par la loi ne règle pas tout, car ses fonctions ne sont pas clairement définies, et sont déclinées de façon personnelle selon les employeurs. Il nous arrive régulièrement d'avoir des victimes qui nous appellent en nous disant que le référent agissements sexistes/harcèlement sexuel tient des propos sexistes...

Du côté du code pénal, la définition du viol interroge encore. Elle a été récemment améliorée, en prenant en compte les actes bucco-génitaux. Mais elle suppose toujours de démontrer la violence, la contrainte, la menace ou la surprise. Ces conditions ne permettent pas d'appréhender toutes les situations de viol. D'autres pays (Norvège, Canada, etc.) se sont dotés d'une législation beaucoup plus exigeante, notamment en réglant plus la focale sur la victime, et sa capacité à donner son accord ou non. ●

apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

● Agissements sexistes

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » (L1142-2-1 du code du travail)

Propos recueillis par Fabrice Dedieu

●●● toujours pour qu'elle finisse sa journée dans une partie isolée de l'entreprise. C'était sa terreur. » Les conseillers n'avaient pour preuve que des SMS échangés entre la victime et une collègue. Pour étayer le dossier, les conseillers ont décidé de rouvrir l'enquête et d'interroger tous les salariés. C'est finalement la sœur du patron, elle-même salariée dans l'entreprise, qui avouera avoir été témoin des agissements de son frère. Et une ancienne salariée confirmera que le comportement du patron est l'une des raisons pour lesquelles elle a quitté l'entreprise. La victime a finalement obtenu gain de cause devant les prud'hommes : son licenciement a été requalifié et elle a obtenu des indemnités. Le jugement a été confirmé en appel.

Un exemple parmi tant d'autres qui rappelle la difficulté de prouver la réalité du harcèlement. *« Il faut lister l'intégralité des événements et des faits, même anodins, pour éviter d'avoir une plainte incomplète. Préciser les agissements, les dater si possible, dire si c'est répétitif, donner le nom de témoins directs ou indirects, faire attester sa famille, son ou sa conjointe, ses amis »*, recommande M^e Nadia Bouchama, avocate au barreau de Bordeaux. Cette professionnelle conseille aussi de ne pas hésiter à saisir l'inspection du travail, qui a des moyens d'investigation et peut produire des procès-verbaux d'infraction, qui constitueront des preuves. Autant de démarches qui nécessitent de se faire accompagner. Les élus du personnel sont un recours, d'où l'importance de les sensibiliser et les former. Un enjeu pour la CFDT. ●

F. D.

1 Le prénom des personnes interviewées a été modifié.

2 AVFT : 0145842424 les lundis de 14 heures à 17 heures, les mardis et vendredis de 9h30 à 12h30.

contact@avft.org

“IL FAUT LISTER L'INTÉGRALITÉ DES ÉVÉNEMENTS ET DES FAITS [...] MÊME S'ILS SONT ANODINS.”

Nadia Bouchama, avocate.



Tamara Boge

« L'employeur a l'obligation d'agir »

Les entreprises doivent désigner deux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, l'un côté direction, l'autre côté CSE. Tamara Boge, responsable du pôle qualité de vie au travail (QVT) chez RTE, Réseau de transport d'électricité, est référente côté employeur depuis fin 2019.

Quelles sont les responsabilités de l'employeur en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ?

➔ Les violences sexistes et sexuelles (VSS) sont considérées comme un risque professionnel. L'employeur a donc une obligation de moyens renforcée pour agir. Il doit tout mettre en œuvre pour que des situations de violences sexistes et sexuelles ne se produisent pas sur le lieu de travail. En cas de signalement, des mesures conservatoires sont prises le temps que soit organisée une enquête. Après cette enquête, l'employeur met en place un accompagnement pour la victime et une réponse adaptée pour l'auteur des faits avérés.

Qu'est-ce qui a été instauré chez RTE en ce sens ?

➔ Depuis une dizaine d'années, plusieurs actions ont été menées, notamment la mise en place de correspondants qualité de vie au travail et le lancement de campagnes de sensibilisation aux violences dont les violences sexistes et sexuelles. Mais les choses se sont accélérées depuis l'adoption de la loi de 2018*.

Avant, nos processus étaient moins visibles, moins structurés. Aujourd'hui, on a des règles très définies, avec une liste de personnes (pas seulement les référents) vers qui un salarié peut se tourner, s'il est témoin ou victime. Tout est écrit : comment accompagner psychologiquement la victime potentielle ? Quel rôle pour le manager ? Comment se déroule l'enquête, etc. On a essayé de mettre en place quelque chose de robuste, où les acteurs connaissent bien leur rôle.

Par ailleurs, un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé en 2020 avec un engagement de la direction pour tendre à zéro forme de violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise. Le texte met l'accent sur la formation indispensable des managers.

Vous-même êtes référente côté employeur. Quel est votre rôle ? Comment l'avez-vous appréhendé ?

➔ Mon rôle est d'informer, d'orienter et d'accompagner les salariés en matière



de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Je veille sur le processus de signalement et d'enquête, pour le faire évoluer si besoin. Je veille aussi à ce que chaque situation remontée soit traitée de la façon la plus adaptée possible. Ensuite, je réfléchis à quoi mettre en œuvre pour éviter que des situations de violence se présentent dans l'entreprise. Cela implique de travailler sur le cursus des managers, les campagnes de sensibilisation, les actions de communication...

Ce rôle a été facile à endosser car, à titre personnel, je considère que c'est important de travailler sur ces questions, je n'ai pas eu besoin d'être convaincue. Cette fonction entrait pleinement dans mon rôle de responsable de pôle QVT.

Comment travaillez-vous avec les organisations syndicales et les élus ?

► Les représentants du personnel peuvent nous alerter. Ils nous remontent parfois des éléments très concrets mais aussi des choses entendues et pas encore caractérisées. Quand cela arrive, ils sont

“UN ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A ÉTÉ SIGNÉ EN 2020. LA DIRECTION S'EST ENGAGÉE À TENDRE VERS ZÉRO FORME DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS L'ENTREPRISE.”

inclus dans la réflexion sur la réponse à apporter. Et on les tient informés des suites. Par ailleurs, nous avons un comité de vigilance qui réunit des représentants des ressources humaines, les référents CSE et moi-même. L'objectif est d'échanger sur les signalements tout en respectant l'anonymat des situations et de réfléchir aux mesures pérennes de prévention à prendre.

Rencontrez-vous des difficultés au sein de l'entreprise pour agir ?

► L'une des difficultés concerne le processus d'enquête. Il impose d'interroger l'auteur des violences et les témoins. Cela peut faire peur car le cercle de personnes informées s'élargit. La victime se retrouve alors sur le devant de la scène, ce qui peut

être délicat alors qu'elle cherche d'abord à faire cesser la situation de violence. Autre difficulté, tous les salariés de l'entreprise ne sont pas d'accord sur les définitions de ce qu'est un agissement sexiste ou du harcèlement sexuel, alors que ces définitions sont inscrites dans la loi. Et lorsqu'une situation émerge, il peut y avoir des réactions du type : « *On ne peut plus rien dire, on ne peut plus rien faire.* » D'où l'importance et la nécessité de la politique menée par l'entreprise pour continuer à sensibiliser et informer les salariés. ●

Propos recueillis par F. D.

* Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.



À savoir

Le rôle du référent côté salarié

► En complément du référent nommé par l'employeur (dans les entreprises de plus de 250 salariés), un référent violences sexistes et sexuelles est désigné par les membres du comité social et économique (CSE). Contrairement au référent côté direction, il n'y a pas d'effectif minimal pour la mise en place d'un référent au sein du CSE. Si sa fonction n'est pas clairement définie par le législateur, elle s'inscrit néanmoins dans les prérogatives des CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. À ce titre, le référent est la personne-ressource en matière de prévention, de recueil des signalements et d'alerte. Il doit s'approprier les dispositifs législatifs ainsi que les réseaux interne et externe de prise en charge des victimes. Il intervient en commission santé, sécurité et conditions de travail (quand elle existe) et peut demander une enquête interne.

Toutefois, précise Karine Foucher, de l'URI Bretagne et membre de la Commission confédérale femmes : « *Le référent ne se substitue pas à l'assistante sociale, au psychologue de l'entreprise ni au médecin du travail. En tant qu'interlocuteur identifié sur le sujet, il doit faire en sorte que la plainte puisse être traitée avec les autres acteurs compétents sur le sujet. Car, souligne-t-elle, il n'y a pas "une" réponse juste mais plusieurs façons d'agir. Les dossiers qui remontent relèvent bien souvent d'une forme de harcèlement d'ambiance qui doit changer pour le respect de tous. Le rôle du référent consiste alors à conseiller et aider à définir ce qui, au sein d'une équipe, peut choquer ou heurter.* » ●

Claire Nillus



Hélène Lehmann « Pour certains, le harcèlement, c'est presque une notion inconnue »

RÉFÉRENTE CFDT VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES À L'UGECAM* AQUITAINE.

Comment définirais-tu ton rôle de référente côté CSE ?

► Il consiste d'abord à faire comprendre ce qui est sexiste et ce qui ne l'est pas... Les salariés n'ont pas encore de connaissances suffisantes pour alerter. J'essaie de battre en brèche les réflexes habituels. Pour certains, le harcèlement, c'est presque une notion inconnue. Il arrive que l'on me réponde : « Ah bah ! si on peut plus rigoler... »

Comment ça se passe avec la direction ?

► Ce n'était pas simple non plus au départ... Lorsque j'ai commencé ma mission de référente, la direction était dans le déni. J'ai dû déposer une alerte pour atteinte à la dignité des personnes afin de défendre des salariées qui se sentaient harcelées par un cadre de santé. Elle leur posait des questions intrusives sur leur vie privée, leurs enfants, mettait la main dans la poche de leurs blouses...

avec la cadre. J'étais soulagée, j'avais très peur que le dossier soit enterré. Mais le dialogue a été établi sur le sujet.

Et depuis cette affaire, qu'avez-vous mis en place ?

► Depuis, nous avons avancé avec mon homologue côté employeur : nous allons publier un guide destiné aux responsables des ressources humaines de chaque établissement, une cellule « violences sexistes et sexuelles » va être créée ainsi qu'une adresse e-mail spécifique. Nous avons monté une équipe pour réaliser une enquête et nous avons programmé des actions de sensibilisation, à l'aide de théâtre-forum, un moyen interactif de faire passer des messages. Tout le monde doit progresser ensemble. ●

Propos recueillis par C. N.

* Union pour la gestion des établissements des caisses de l'Assurance maladie.



Une formation pour aider les victimes

► « Il est très tactile, il tient des propos suggestifs... Mais ne dites rien, je ne veux pas de problèmes... »

Ces propos, Philippe Gatel, délégué syndical CFDT du Pôle gériatrique rennais, les connaît bien. Les victimes ont bien souvent du mal à parler. « Pire, après leurs aveux, les salariées se rétractent. Difficile alors de dénoncer les faits et d'aller au bout de la démarche qui permettrait de lever l'impunité planant sur les harceleurs présumés », explique ce militant.

Pour en finir avec le tabou sur le harcèlement sexuel au travail, et faciliter et libérer l'expression des victimes, Philippe a inscrit toute sa section au module de formation sur les VSST développé par la CFDT¹. « On a franchi un palier. Cette formation nous a aidés à identifier les craintes des victimes : peur de perdre leur emploi, manque de confiance envers les représentants des salariés ou le référent employeur, sur la façon dont sera reçu et traité leur témoignage. »

Anaïck Thoraval, qui anime cette formation en Bretagne, le confirme : « Les salariés considèrent parfois, à tort, que l'employeur ou les syndicats ne sont pas des interlocuteurs légitimes alors que les faits se déroulent entre collègues et sur les lieux de travail. » De même, observe-t-elle, « définir l'absence de consentement, le comportement des harceleurs, les agissements connotés ou ouvertement sexistes ou obscènes et tout ce qui peut porter atteinte à la dignité des personnes donne lieu à de nombreux débats dans les formations... Nous y abordons donc de façon très concrète les missions du référent violences sexistes et sexuelles. Comment doit-il s'assurer que la plainte ne relève pas des « on-dit », mener une enquête auprès de la personne harcelée et celle qui harcèle, quand et comment avertir l'employeur ? Comment recevoir un signalement, le reformuler si besoin, etc. »

En huit ans, quelque 2500 militants CFDT ont ainsi été sensibilisés, trois guides² ont été édités (le dernier en 2018) à destination des équipes syndicales, ainsi que des affiches et des tracts pour que les salariés sachent vers qui se tourner pour obtenir de l'aide. Mais c'est bien souvent lors des enquêtes de terrain que les maux apparaissent finalement au grand jour (lire ci-contre). ●

C. N.

1 Pour accéder à une formation, il faut se rapprocher de son union régionale ou de sa fédération ou se connecter à la plateforme d'e-learning « MaFormation CFDT en 1 clic! », accessible depuis votre espace adhérent sur www.cfdt.fr.

2 Retrouvez le guide *Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail*, sur www.cfdt.fr rubrique « Outils », puis « Guides ».

« On a ouvert la boîte de Pandore »

Au Centre hospitalier Alpes Léman et à l'INRS, en Lorraine, deux enquêtes de terrain montrent que lorsque les sections s'emparent du sujet, elles découvrent un champ d'action bien plus vaste qu'il n'y paraît.

On parle peu des violences sexistes et sexuelles et, pourtant, chaque entreprise ou administration doit mettre en place une véritable politique de prévention. Cette enquête en est le début», peut-on lire en préambule de la grande enquête réalisée par la section CFDT du Centre hospitalier Alpes Léman (Haute-Savoie), en 2022. C'est la première de cette ampleur et la première sur ce sujet dans l'établissement. Un an de travail et six mois de visites dans tous les services, pour rencontrer tous les corps de métier, de jour et de nuit, tablette en main pour collecter des réponses. « Les résultats sont éditants mais ils sont à l'image de ce qui se passe ailleurs, dans d'autres établissements hospitaliers. Il ne faut pas se leurrer, ces pratiques existent bel et bien partout, souligne Claire Potard, membre du CSE.

Mais tout aussi frappante est la méconnaissance qui accompagne ce phénomène. À la question : « À votre connaissance, existe-t-il dans votre établissement une procédure à suivre en cas de violences sexistes ou sexuelles ? », 85 % des réponses sont négatives. De même, on apprend que 86 % des personnes interrogées n'iraient pas « en parler facilement à leur hiérarchie ». Pourtant, elles évoquent des faits qui se déroulent dans les locaux avec un responsable, un collègue ou un patient. Beaucoup ont été témoins ou victimes d'attitudes à connotation sexuelle les mettant mal à l'aise (regard insistant, sifflement, jugement sur la tenue vestimentaire, etc.). En donnant la possibilité aux agents de s'exprimer, la section a réussi à susciter une prise de conscience. Les résultats ont été présentés à la direction, qui a immédiatement décrété la « tolérance zéro » et s'est déclarée prête à collaborer avec la CFDT pour sensibiliser l'ensemble du personnel. « La direction a compris que notre objectif n'est pas de stigmatiser mais de poser des limites, de

Pourquoi ce serait à moi de demander une mobilité à cause de votre comportement sexiste ?
c'est à vous de changer !

Les agissements sexistes, le harcèlement et les violences sexuelles sont condamnés par la loi.

Vous êtes victime ou témoin de tels comportements du travail ? En toute confidentialité, vous pouvez contacter une ou plusieurs personnes ressources à l'INRS : référent harcèlement, responsable, DR, HSE, santé au travail, représentants du personnel ou de proximité.



Pourquoi je devrais me sentir flattée de vos compliments sur mes formes ou mon décolleté ?

Les agissements sexistes, le harcèlement et les violences sexuelles sont condamnés par la loi.

Vous êtes victime ou témoin de tels comportements du travail ? En toute confidentialité, vous pouvez contacter une ou plusieurs personnes ressources à l'INRS : référent harcèlement, responsable, DR, HSE, santé au travail, représentants du personnel ou de proximité.



former en interne, d'aider le personnel à se protéger», poursuit Claire.

Des révélations chocs

En Lorraine, la section de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) a, elle, mené l'enquête sur son site en 2021. Ce fut une mauvaise surprise : 20 % des 214 répondants (sur 370 salariés) y dénonçaient des comportements sexistes dont des faits relativement récents, en réunion comme en salle de pause. « On a ouvert la boîte de Pandore. Un choc pour nous comme pour la direction », reconnaît Christian Darne, le délégué syndical CFDT. Dans la foulée de l'enquête, une grande campagne de sensibilisation, conjointement menée par la CFDT et la direction, a donc été lancée.

Comment réagir face à un compliment, des blagues salaces ou des images pornographiques ? L'opération inclut un quiz, des affiches et une plaquette d'information. On y trouve listées des situations de harcèlement sexuel (collègue trop tactile, attitudes, envoi de messages, chantage), des agissements sexistes (« critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril ») et le détail des actions à mener face à ce type de situations, que l'on soit témoin ou victime. Enfin, une procédure de signa-

“LA DIRECTION A COMPRIS QUE NOTRE OBJECTIF N'EST PAS DE STIGMATISER MAIS DE POSER DES LIMITES, DE FORMER EN INTERNE, D'AIDER LE PERSONNEL À SE PROTÉGER.”

Claire Potard, membre du CSE du Centre hospitalier Alpes Léman.

lement permet aux salariés d'alerter les personnes-ressources. Ils peuvent également saisir la cellule d'action contre le harcèlement. Celle-ci est composée de l'infirmière de santé au travail, de la psychologue du travail et de la personne référente de la direction. En accord avec la victime, d'autres acteurs de l'INRS tels que le médecin du travail ou des représentants du personnel peuvent intervenir. « Nous devons être irréprochables sur ce sujet », conclut Christian Darne. ● C. N.

ÉSAT DE BACQUEVILLE-EN-CAUX

LE TRAVAIL COMME BOUSSOLE

Texte Claire Nillus Photos Cyril Badet



1

► L'Épifaj* de Bacqueville-en-Caux (Seine-Maritime) est l'un des 1400 Ésat (établissement et service d'aide par le travail), accueillant 120 000 personnes environ en situation de handicap. Leur rôle : donner à tous la possibilité de travailler. « Nous considérons que ces personnes sont comme tout le monde, avec leur singularité, précise Anne Cabaret, directrice de l'établissement. Ici, nous défendons la valeur travail. Ce qui nous intéresse, c'est ce que la personne sait faire et non pas ce qu'elle ne sait pas faire. En tant qu'établissement public, notre objectif n'est pas économique. Nous ne voulons pas être uniquement prestataire mais construire des partenariats afin de mettre en place des parcours pour les personnes qui pourront un jour occuper un poste dans les entreprises avec qui nous sommes en contact. » C'est d'ailleurs ce que demande le plan de transformation des Ésat, impulsé en 2019 en vue de favoriser le parcours des travailleurs, à l'intérieur des Ésat, et aussi vers le milieu ordinaire pour ceux dont c'est le projet. « Il ne faut pas se voiler la face, pour l'heure, sans les Ésat, on laisserait des milliers de personnes éloignées de l'emploi sans aucune solution », affirme Anne Cabaret. ●

* Établissement public intercommunal de la Fondation Albert-Jean.

1 L'Épifaj emploie 70 agents. Il est composé d'un Ésat (99 équivalents temps plein), d'un foyer de vie, d'un atelier de jour (64 places) et d'un service d'accompagnement à la vie sociale (49 places). Une demi-journée par semaine, il dispense aussi des apprentissages de base : soutien en lecture, écriture et calcul, démarches administratives.

2 La blanchisserie fait travailler 19 personnes. Elle fait partie des activités traditionnelles d'un Ésat, avec le service des espaces verts, la restauration et le conditionnement.

3 Affectée au repassage des draps, Cynthia, 23 ans, travaille pour la première fois de sa vie. Son parcours est celui de la plupart des personnes qui arrivent à l'Ésat. Après le lycée, elle a été orientée par la Maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH), qui, après une expertise pluridisciplinaire, a considéré qu'elle n'était pas en mesure, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise non adaptée à ses besoins spécifiques.



2



3



4 La blanchisserie n'est que partiellement automatisée. Comme il faut plusieurs mois pour maîtriser une machine, la pair-aidance est encouragée au sein des équipes, le travail étant conçu comme un support pédagogique pour créer du lien social.

Les Ésat permettent de donner une activité professionnelle à une population particulièrement exposée à l'inactivité et au chômage. C'est le cas de Stessy, 23 ans, arrivée il y a quelques mois. Comme elle bénéficie du statut de travailleur protégé, elle peut maintenant se projeter dans l'avenir et espère avoir un logement autonome. Elle compte également passer son permis de conduire.

5, 6, 7 et 8 À base de produits frais et locaux, 220 repas sont préparés chaque jour pour les usagers de l'Épifaj et le restaurant en centre-ville. Épocher, cuisiner, servir, gérer les stocks, c'est un apprentissage complet. « Une de nos



5



6



7



4



8

serveuses envisage de partir en stage à l'hôpital de Dieppe [Seine-Maritime] pendant un mois», précise Anne Cabaret, la directrice.

Les travailleurs des Ésat ne sont pas des salariés au sens du code du travail.

Ce sont des usagers d'un établissement médico-social; ils sont donc soumis au code de l'action sociale et des familles. Ils n'ont pas d'instances représentatives du personnel mais peuvent s'exprimer au sein d'un conseil de la vie sociale (CVS).



9



10

9, 10, 11 et 12 Avant d'intégrer l'Ésat, ces jeunes sont venus trois semaines en stage pour découvrir les activités et choisir la leur. « C'est important que ce choix soit le leur et non celui des parents, comme c'est souvent le cas », fait remarquer Anne Cabaret.

En tant qu'usagers du secteur médico-social, les employés de l'Ésat perçoivent environ 800 euros nets mensuels, complétés par des prestations sociales. Cette rémunération est



11



12



13



14



15



16

composée de deux parties : l'État verse 50,7% du Smic et l'établissement verse un complément qui ne peut être inférieur à 5% du Smic. À cela s'ajoutent l'allocation aux adultes handicapés (AAH) pour plus des trois quarts des usagers (350 euros), une prime pour l'emploi, des aides au logement. Leur revenu peut alors avoisiner 1400 euros nets.

13 et 14 Le plan de transformation des Ésat fixe un taux de 5% de sorties vers le milieu ordinaire. Si cet objectif est jugé peu réaliste à l'Épifaj, il donne un cap et rappelle le bien-fondé de sa mission : espace de transition pour les uns et lieu d'accueil pérenne pour les autres. Pour certains, une expérience professionnelle traumatisante dans le passé reste un frein extrêmement présent.

15 et 16 Historiquement, la vocation des Ésat était d'accueillir des personnes atteintes de déficience intellectuelle. Ce public représente toujours près des deux tiers des travailleurs d'État mais

l'admission croissante de personnes présentant des pathologies psychiques et des troubles du comportement constitue désormais une réalité lourde du secteur. D'où la nécessité de favoriser davantage les allers-retours avec le milieu ordinaire.

Un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales de 2019 reconnaît aux Ésat leur fonction de « bouclier social contre la grande pauvreté et d'espace de resocialisation de publics en voie de désaffiliation sociale ». Il relève que la proportion de leurs travailleurs âgés de plus de 50 ans est passée de 22% en 2014 à 44% en 2017. Ici, les tâches demandées peuvent s'adapter au rythme et à la fatigue d'une population qui vieillit.



**JE N'AI NI TON REGARD,
NI TON SOURIRE.
POURTANT, JE SUIS BIEN
UN DE TES HÉRITIERS.**



**La chaîne
de l'espoir**

Ensemble, sauvons des enfants

Opérer des enfants, venir en aide aux plus vulnérables,
former des équipes médicales, construire des hôpitaux...
En choisissant de vous engager à nos côtés, vous agissez
pour la pérennité de nos actions.

LEGS • DONATIONS • ASSURANCES-VIE
UN INVESTISSEMENT POUR LA VIE

La Chaîne de l'Espoir est habilitée à recevoir Legs, Donations et Assurances-vie

DEMANDE DE DOCUMENTATION GRATUITE

À retourner sous enveloppe affranchie à ANNICK FLEURY - La Chaîne de l'Espoir - 56, rue des Morillons - CS 17938 - 75730 Paris Cedex 15

- Je souhaite recevoir gratuitement et sans engagement de ma part votre brochure d'information.
- Je souhaite être contacté(e) par votre responsable legs.

Votre contact : Annick Fleury
tél : 01 44 12 66 80
e-mail : afleury@chainedelespoir.org



MES COORDONNÉES

Mme M.

Nom :

Prénom :

Adresse :

Ville :

Code postal : Tél. :

E-mail :@.....

Parcours

1972

Naît à Melun.

1991Premiers dessins à *La Grosse Bertha* (où il rencontre Cabu, Wolinski...).**1992**Participe à la «renaissance» de *Charlie Hebdo*.**2009**Codirige *Charlie Hebdo* avec Charb.**7 janvier 2015**Blessé lors de l'attentat contre la rédaction de *Charlie Hebdo*.**2019**Publie *Une minute quarante-neuf secondes* (Actes Sud, 320 pages). Et obtient le Prix du livre politique 2020.**RISS****FIDÈLE À LA LIBERTÉ**

Dessinateur et directeur de la publication de *Charlie Hebdo*, rescapé de l'attentat du 7 janvier 2015, Riss vit depuis huit ans sous protection policière. Si tout a basculé pour lui ce jour-là, son combat pour la liberté d'expression n'a pas flanché. **Rencontre.**

Propos recueillis par Nicolas Ballot Photos Michel Le Moine





À l'occasion du huitième anniversaire de l'attentat, comment allez-vous ?

➤ C'est toujours un peu bizarre de s'apercevoir qu'un moment qu'on a vécu de manière très violente, et très intime, change de nature et fait, en quelque sorte, désormais partie de la mémoire collective. On rencontre des jeunes de 17-18 ans, qui avaient 10 ans au moment des faits, ou même de 12 à 15 ans, qui sont trop jeunes pour se souvenir de l'attentat mais qui l'évoquent quand même. Cet événement est en train d'entrer dans l'histoire. C'est étrange, cette impression d'entrer dans l'histoire alors que votre vie n'est pas terminée. Chaque année à l'approche du 7 janvier, on se demande comment aborder l'anniversaire avec des angles nouveaux, ce n'est pas évident... même pour nous. Et je me pose la question : est-ce que dans quelques années cela intéressera encore les gens ?

Les procès des attentats terroristes (Charlie Hebdo, Bataclan, Nice) sont-ils utiles ?

Comment les vit-on en tant que victime ?

➤ Le procès de l'attentat de Charlie était le premier procès de cette nature, on ne savait pas de quelle manière la justice allait aborder un tel sujet. Je ne sais pas comment cela s'est passé pour les victimes des autres attentats mais, moi, j'ai eu du mal à mettre le nez dans le dossier d'instruction : on a tendance à fuir un peu tout ça. C'est pour cela que l'approche du procès me faisait un peu peur. C'est très difficile de faire

cohabiter ce qu'on a vécu personnellement avec les nombreux aspects de l'enquête qui sont complexes et qui vous dépassent un peu. Le procès permet de mettre les choses en perspective tout en vous obligeant à sortir de votre bulle pour appréhender la totalité de l'événement. De ce point de vue, le procès a une vertu pédagogique pour le grand public mais aussi pour nous, les victimes. Cela nous a permis de découvrir ou de comprendre des choses. Enfin, le procès essaie de donner une version objective des faits pour tout le monde. En suivant les procès du Bataclan et de Nice, j'ai compris que les victimes avaient été confrontées aux mêmes problématiques que nous : on se situe dans un récit très intime, très personnel, mais dans le cadre d'un événement avec une résonance qui vous dépasse, qui touche tellement d'autres personnes que vous pouvez vous sentir un peu dépossédé de votre histoire.

Qu'est-ce qui vous fait tenir ? Et continuer de prendre des risques ?

➤ Au lendemain de l'attentat, on se disait : « *Ce ne sont quand même pas des terroristes qui vont nous imposer ce qu'on doit ou ne doit pas faire.* » On ne s'en rendait peut-être pas collectivement compte avant mais tous les journaux, quels que soient leur point de vue et leur tendance politique, participent à la liberté d'expression. Donc pour rester fidèle à tout ce pour quoi Charlie avait combattu depuis 1970, la question ne se posait même pas,

il fallait continuer. Et je n'avais pas envie de m'arrêter de dessiner. L'après-attentat a été un moment critique : serions-nous à la hauteur de tout ce pour quoi nous nous battions depuis des années. Nous devons surmonter ce drame pour démontrer que Charlie, ce n'était pas du bidon et que défendre la liberté d'expression exige des actes et pas uniquement des belles déclarations.

Mais tout le monde est pour la liberté d'expression, non ?

➤ On est souvent tous d'accord pour défendre les grands principes... jusqu'au moment où ça commence à vous atteindre directement. C'est toujours plus facile de rire d'un dessin satirique sur un sujet qui s'est passé à l'autre bout du monde que d'un événement survenu en bas de chez vous. En général, plus c'est proche de vous, moins vous avez d'humour. Un peu comme ceux qui disent : « *Je suis Charlie mais...* ». Répéter en boucle « Je suis Charlie » sans le faire vivre réellement, c'est comme radoter des prières et brûler des cierges à l'église.

Comment se porte la liberté d'expression aujourd'hui en France ?

➤ On a trop tendance à considérer que les acquis d'hier sont là pour toujours alors qu'ils sont en permanence remis en cause. C'est d'autant plus vrai avec les réseaux



LA LIGNE DE CRÊTE EST ÉTROITE ENTRE LA LIBERTÉ DE CONSCIENCE, LA PRATIQUE RELIGIEUSE ET LE DROIT RECONNU À LA CRITIQUE DES RELIGIONS.





QUAND ON VEUT DÉFENDRE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION, IL FAUT AVOIR CONFIANCE EN ELLE, SINON, C'EST SÛR, ELLE N'EXISTERA PLUS.



Le combat contre l'obscurantisme, le fanatisme religieux, peut-il être gagné ?

➔ On a été confronté à une vague de violence qui cherchait à intimider toute la société. Depuis, grâce aux mesures prises par la police, les

renseignements, il y a beaucoup moins d'attentats, mais l'idéologie islamiste prend d'autres formes pour s'installer dans la société. Tous les secteurs sont confrontés à des revendications religieuses. C'est plus diffus, moins violent, mais le problème reste le même : comment limiter le fait religieux à la sphère privée ?

Ce sont des sujets sur lesquels il faut être subtil si l'on veut en parler de façon pertinente : la ligne de crête est étroite entre la liberté de conscience, la pratique religieuse et le droit reconnu à la critique des dogmes et des religions. Beaucoup de gens nous ont découverts avec l'attentat, alors que *Charlie Hebdo* ne se résume pas au combat contre l'islamisme. On nous a un peu enfermés là-dedans. C'est dommage car c'est une vision très superficielle du contenu éditorial du journal.

Comment expliquer la force du dessin de presse ?

➔ Le dessin satirique prend des raccourcis, il emmène le lecteur directement à la conclusion, alors que, dans un article, il y a un cheminement qui fait progresser ligne par ligne, paragraphe par paragraphe avec un raisonnement. Je pense que cela fait partie de ce que l'on aime et que l'on attend d'un dessin satirique. Le bon dessin, c'est celui que l'on comprendra encore dans vingt ans ; ça veut dire que le dessinateur est parvenu, à partir d'un fait d'actualité, à dépasser les péripéties du moment pour faire un dessin presque intemporel.

sociaux, qui s'érigent en tribunaux populaires, condamnant sans que l'on puisse se défendre. C'est pire qu'un déni de démocratie, c'est une remise en cause des fondements de notre vivre ensemble : en cas de désaccord d'idées, il n'y a même plus de lieu neutre, comme un tribunal, où chacun peut défendre son point de vue avec des règles communes. C'est inquiétant de constater que certains ne veulent même plus partager ce moment commun qu'est la justice. Alors qu'on pensait que l'ultra-individualisme ne concernait que les modes de consommation, on s'aperçoit que cela touche également la justice : les gens, sur les réseaux sociaux, se font justice eux-mêmes. Honnêtement, je ne sais pas comment lutter contre cela et recréer un semblant de sentiment collectif qui permette d'exprimer des idées et des points de vue opposés avec des règles communes.

Vous arrive-t-il d'avoir peur, pour vous ou pour le journal, quand vous publiez des caricatures, notamment religieuses ?

➔ Ce n'est pas le mot « peur » mais disons qu'il faut être lucide, il y a toujours un risque que quelque chose arrive de nouveau, même si on ne sait pas très bien quoi exactement. Mais si vous commencez à avoir peur de tout, vous ne faites plus rien. Quand on veut défendre la liberté d'expression, il faut avoir confiance en elle, sinon, c'est sûr, elle n'existera plus. Ce sont les individus qui, par leur comportement, font vivre la liberté d'expression. Sans cela, ça reste une idée théorique.

Cela dit, on ne peut pas tout expliquer par un dessin. On entend souvent dire qu'un dessin vaut mieux qu'un long discours, mais c'est faux. Il faut les deux. C'est pour cela qu'à *Charlie* il y a autant de textes que de dessins. Cabu y tenait beaucoup [caricaturiste et dessinateur de presse mort assassiné le 7 janvier 2015] : qu'il y ait 50 % de textes et 50 % de dessins dans le journal. Dans *Charlie*, on ne peut pas publier des dessins satiriques sans texte ni le contraire. Les deux se complètent.

Vous préparez un hors-série sur le complotisme... de quoi est-il révélateur ou symptomatique de l'époque actuelle ?

➔ C'est un phénomène qui n'est pas nouveau mais qui, avec les réseaux sociaux, prend une ampleur difficilement maîtrisable. Ce qui est sidérant, on l'a très bien vu pendant la crise sanitaire, c'est que même des gens cultivés, qui ont des repères, bâtissent des théories délirantes sur la base de pas grand-chose. C'est compliqué de lutter contre le complotisme, mais c'est un combat pour la Raison face à une nouvelle sorte d'obscurantisme. Ce qui est infernal, c'est que les arguments pour lutter contre ces raisonnements sont détournés pour alimenter la machine paranoïaque du complotiste. Quoi que l'on dise, le complotiste s'en nourrit. C'est pourquoi il est indispensable d'éveiller l'esprit critique chez les jeunes afin de leur éviter de tomber dans le panneau. Dans ce combat pour la culture et l'éducation, les profs sont en première ligne, et souvent un peu désarmés. Il faudrait une mobilisation de tous les acteurs du monde éducatif, politique, culturel... Mais il est inquiétant de constater que les politiques semblent absents et ne disent pas grand-chose sur un tel enjeu de société. ●



HABITAT PARTICIPATIF

Construire le vivre-ensemble

À La Roche-sur-Yon, Les Voisins Terre Pelle est un projet qui réunit huit foyers expérimentant une autre façon de vivre – la plus écologique possible – fondée sur la mutualisation et le partage des espaces et des équipements. Une mixité sociale et intergénérationnelle inspirante.

Texte **Emmanuelle Pirat** Photos **Emmanuelle Marchadour**

A l'origine, Bettina Braeckman, jeune psychomotricienne alors maman célibataire, cherchait une colocation avec une autre mère solo. Les hasards de la vie l'ont finalement conduite à embarquer dans le projet Les Voisins Terre Pelle, qui compte aujourd'hui huit foyers (seize adultes plus neuf enfants et adolescents), à quelques roues de vélo

de La Roche-sur-Yon (Vendée). Un détail qui a son importance car ces familles tenaient à pouvoir faire l'essentiel de leurs déplacements sans voiture. « *L'aspect écologique du projet a été fondamental. C'est ce qui a fédéré le collectif, en dehors, bien sûr, de notre recherche commune d'une autre manière de vivre* », explique Bettina, qui vit désormais aux « VTP » avec son compagnon – éducateur en environnement – et leurs deux enfants. Tout l'habitat a donc été conçu pour être le plus sobre et écologique possible : espaces et équipements partagés

(buanderie, chambre d'amis, garage à vélos, atelier de bricolage, autos en partage...); maisons mitoyennes (pour réduire l'emprise du bâti et économiser le chauffage) et bioclimatiques (bien orientées et bien isolées); récupération de l'eau de pluie; panneaux solaires thermiques pour l'eau chaude...

Comme pour tout projet d'habitat partagé, celui des VTP s'inscrit dans le temps long. L'aventure, commencée en 2012, lancée par trois personnes qui en ont constitué le noyau, va mettre plusieurs années à se concrétiser. « *Trouver le terrain, la forme juridique qui nous convenait, passer du temps à constituer le collectif, tout cela a demandé beaucoup de temps et une énergie infinie* », reconnaît Mathilde Mage, adhérente CFDT de 64 ans, pétillante directrice d'école maternelle à la retraite et « *sixième arrivée dans le projet* » avec son mari. Accompagnés par un assistant à maîtrise



Pour **Bettina Braeckman (36 ans)**, **Mathilde Mage (64 ans)** et **Marie-Christine Deniaud (64 ans)** la dimension intergénérationnelle de ce projet est une force.



d'ouvrage spécialisé dans l'habitat partagé, les futurs habitants ont finalement opté pour une SCIA (société civile immobilière d'attribution) où chacun est propriétaire de parts. Le permis de construire est déposé en 2015 et les premiers coups de pioche, pour construire la salle commune, sont donnés en 2017. «*Symboliquement, nous avons voulu que le premier élément qui sorte de terre soit un espace collectif*», explique Marie-Christine Deniaud, 64 ans, ex-experte comptable dans une coopérative agricole, impliquée dans les VTP avec son mari, ancien agriculteur à la retraite. Cette belle salle en bois et isolation paille a d'ailleurs été entièrement construite par les habitants, lors d'un chantier participatif de trois semaines en juillet 2017. «*Nous avons vu débarquer une dizaine de jeunes pour nous aider, sur le mode du woofing. Cela a été un grand moment collectif!*», ajoute l'énergique retraitée. Les habitats individuels ont été construits dans la foulée (mais réalisés par des entreprises extérieures), pour un début d'emménagement des familles à la fin de 2017.

Règles de vie au quotidien

Si l'élaboration et la construction ont demandé du temps et de l'énergie, c'est aussi le cas des règles de vie au quotidien. «*Cela demande beaucoup d'engagement,*

certes, mais c'est source d'un enrichissement incroyable», indique Mathilde, pour qui, par exemple, l'aspect intergénérationnel est «*extraordinairement stimulant. C'est une force!*». Charte du vivre-ensemble, réunions régulières, journées de chantier collectif... l'ensemble des décisions qui concernent le collectif est pris collégialement. En plénière ou en commission (cercle aménagement des espaces extérieurs, cercle vélo, cercles communication, finances ou juridique...), selon des modalités «*qui permettent de mesurer finement le degré d'adhésion de chacun et chacune*», précise Mathilde, du bleu («*Je ne soutiens pas mais je peux vivre avec*») au rouge («*Je bloque mais je m'engage à faire une proposition alternative*»). Ce qui peut, à première vue, paraître exigeant – voire fastidieux – permet, au contraire, d'arriver à des consensus et de dépasser les inévitables tensions sur les sujets du quotidien (animaux de compagnie ou pas, piscine ou pas, etc.) et de poursuivre l'aventure dans le temps. «*Nous devons en permanence allier intimité familiale de chaque foyer et dimension collective du projet. C'est un équilibre à trouver. Nous ne sommes ni dans une vie communautaire ni dans un voisinage classique. C'est vraiment autre chose*»,

UN ENGOUEMENT PARTAGÉ



Gérard Forsans, secrétaire de l'ULR CFDT.

➤ C'est peu dire que l'habitat partagé a le vent en poupe! Qu'il soit intergénérationnel ou non, porté par des collectifs de retraités comme celui des Ligériens Sol'EnVie (solenvie.blogspot.com), par des communes

ou des associations, c'est une forme d'habitat alternatif qui intéresse. Preuve en est, le succès remporté par la réunion d'information organisée par l'Union locale des retraités (ULR) CFDT Nord-Ouest Vendée (Challans) en octobre dernier. À cette occasion, les habitants des Voisins Terre Pelle ont pu faire part de leur expérience, tout comme Tristan Robet, fondateur du Béguinage solidaire*. «*L'habitat partagé peut répondre aux besoins de certains retraités qui souhaitent vivre dans une dynamique collective*», explique Gérard Forsans, secrétaire de l'ULR CFDT. ●

* Lire le reportage sur www.syndicalismehebdo.fr



Aller plus loin

La coopérative Oasis, qui recense plus de mille écolieux en France, accompagne de nombreux projets. Elle offre un grand nombre de ressources (y compris des ateliers, formations et autres webinaires) pour définir et réussir son projet. cooperative-oasis.org

résume Bettina, que le défi enthousiasme. «*Surtout, nous ne sommes pas dans une bulle*», tient à préciser Marie-Christine Deniaud. Les habitants des VTP, tous engagés dans la vie locale et associative, participent activement à l'entretien de deux jardins partagés dans la commune, «*à vocation conviviale, de liens et nourriciers*», précise Bettina. Une volonté d'engagement et de vivre autrement des habitants des VTP qui rayonne! ●

SERVICES PUBLICS

Guichet unique, démarches multiples

Face aux difficultés d'accès aux services publics dans le monde rural, l'État a déployé ses maisons France services, des structures où il est possible d'effectuer plusieurs démarches administratives. Trois ans après leur apparition, ces espaces séduisent mais pourraient être grandement améliorés.

Fabrice Dedieu



A côté de la mairie de cette petite ville rurale de Côte-d'Or, une plaque fixée à une grille indique : « Maison France services, au fond du square à gauche ». Une fois traversé le square en question, les usagers découvrent un espace d'accueil, avec deux ordinateurs et scanners à disposition pour effectuer leurs démarches administratives, des affichages multiples indiquant les permanences de l'Assurance maladie ou des offres d'emploi. Une agente à l'intérieur d'un bureau (qui peut être fermé pour garantir la confidentialité) reçoit à ce moment-là une personne pour ses démarches avec la CAF.

● **“LES MAISONS FRANCE SERVICES SONT UN ÉLÉMENT FONDAMENTAL DE SERVICE PUBLIC, ET PEUVENT COMBLER CERTAINES CARENCES D'ACCÈS DANS LES TERRITOIRES.”**

Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale de la CFDT, chargée de la fonction publique.



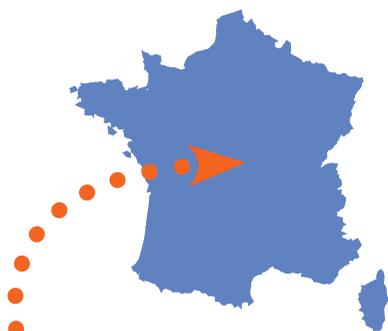
Des maisons France services (MFS) comme celle-ci, il en existe désormais près de 2 500 sur le territoire national. Ces structures, majoritairement portées par des collectivités territoriales (voir infographies ci-contre) sont apparues en 2019 à la suite de la révolte des Gilets jaunes et du Grand débat national. L'objectif ? Améliorer l'accessibilité des services publics par un accueil physique et donner la possibilité à une personne d'effectuer plusieurs démarches administratives basiques en un même lieu, sans pour autant se substituer aux administrations. Neuf partenaires sont, au minimum, associés aux maisons France services : l'Assurance

maladie, la Mutualité sociale agricole, les caisses d'allocations familiales, Pôle emploi, le ministère de la Justice, l'Agence nationale des titres sécurisés, La Poste, les Finances publiques et l'Assurance retraite.

Le sénateur du Cantal Bernard Delcros (Union centriste) s'est intéressé à ces maisons dans le cadre de ses fonctions à la commission des finances. Son rapport, présenté en juillet 2022, souligne que la transformation d'anciennes structures comme les maisons de services au public (MSAP) en maisons France services « a permis une réelle montée en gamme [...] grâce à un cadre plus clair, un cahier des charges exigeant et des partenariats conclus avec des opérateurs nationaux ». À noter que certaines maisons « ont également intégré de nombreux acteurs locaux, atteignant parfois jusqu'à une quarantaine de partenaires ». Les auditions menées montrent que le dispositif satisfait les usagers.

Les pistes d'amélioration

« La force essentielle des maisons France services, c'est le lien. Le tout-numérique laisse des personnes sur le bord du chemin. Dans les maisons, il y a quelqu'un avec qui échanger. Et si les usagers ont des difficultés pour accéder à des services, remplir des dossiers, les agents peuvent les accompagner », souligne le sénateur. Toutefois, Bernard Delcros estime que des améliorations peuvent être mises en place. « Il faut que de nouveaux partenaires soient associés. Je pense notamment à MaPrimeRenov' et FranceRénov', une démarche qui ne se déroule que sur Internet. Le lien avec les opérateurs doit être aussi amélioré, que les agents France services puissent fixer facilement un rendez-vous pour l'utilisateur avec l'un des services. » Autre point épineux pour le sénateur, la question du financement. Actuellement, une collectivité qui souhaite ouvrir une MFS reçoit de l'État et des opérateurs 30 000 euros par an pour la faire fonctionner. Le reste est financé par la collectivité territoriale.



2 500 
maisons France services
sur tout le territoire national

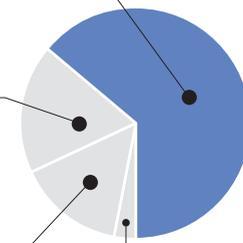
+ 106 
bus France services
complètent les structures fixes

64% des maisons France services sont portées par des collectivités locales

18%
par La Poste

15%
par des associations

Le reste est partagé entre l'État et la MSA



3,5 
millions de demandes

(e-mail, téléphone, démarches...)
enregistrées dans les maisons France services en 2021

« Or le coût moyen d'une maison France services, c'est 110 000 euros. Je propose donc que l'on porte l'accompagnement financier de l'État et des opérateurs à 50 000 euros par an et par maison. »

« Mettre l'accent sur la formation »

Les maisons France services intéressent aussi la CFDT, qui a travaillé sur le sujet*. « Les maisons France services peuvent combler certaines carences d'accès dans les territoires. Il faut les penser en lien avec ceux-ci, poser la question de leur gouvernance, de la place des usagers et des professionnels », indique Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale de la CFDT, chargée de l'action publique. Des enquêtes ont été menées par plusieurs fédérations CFDT concernant les personnels des MFS. « Il y a une grande disparité. Ce qui nécessite de mettre l'accent sur la formation et la reconnaissance des compétences. La CFDT revendique un référentiel qui valorise le métier de l'agent d'accueil, pour que celui-ci ne soit pas vu comme une personne en bout de chaîne. Ces compétences sont importantes dans la réussite du dispositif France services », ajoute Jocelyne Cabanal.

De son côté, l'exécutif a réaffirmé son engagement en faveur des MFS, en lançant un « acte II » durant l'automne 2022. Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a indiqué vouloir travailler sur la montée en compétences des agents, renforcer les liens entre les opérateurs et les administrations, et étendre l'offre. Un partenariat avec la Banque de France est en test dans huit départements afin de proposer des services concernant le surendettement ou l'aide aux ménages dans la gestion de leurs finances. Quant au financement de l'État, il devrait rester inchangé, après avoir été augmenté de 5 000 euros par an et par maison à la fin 2022. Le déploiement doit se poursuivre : 140 nouvelles structures devraient être labellisées France services dans les prochains mois. De quoi assurer un maillage complet du territoire. ●

* Avec le Pacte du pouvoir de vivre, un livret a été édité (www.pactedupouvoirdevivre.fr, rubrique « Publications ») : Services publics, services aux publics et territoires : 26 mesures pour changer de logique et assurer un accès universel aux droits.

Fonction publique

LES NOUVELLES INSTANCES

À l'issue des élections professionnelles de décembre 2022 dans la fonction publique, de nouvelles instances de représentation du personnel ont vu le jour. Leur fonctionnement est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Tour d'horizon d'une réforme contestée.

Jérôme Citron

► La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a créé de nouvelles instances de représentation du personnel. Une petite révolution qui concerne à la fois la fonction publique d'État, la territoriale et l'hospitalière. Le dialogue social au sein de la fonction publique s'organise à présent autour de trois grandes instances : les comités sociaux (CS), pour les questions d'ordre collectif; les formations spécialisées, pour les questions de santé et de conditions de travail; enfin, les commissions paritaires (CAP/CCP) pour le suivi de carrière.

LES COMITÉS SOCIAUX

► Dans les trois fonctions publiques, les anciens comités techniques (CT) ont ainsi été fusionnés avec les CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) pour devenir des comités sociaux d'administration – dans la fonction publique d'État –, des comités sociaux

territoriaux dans la fonction publique territoriale et des comités sociaux d'établissement, dans l'hospitalière.

Toute ressemblance avec les transformations du secteur privé n'est pas fortuite. Avec cette réforme, le gouvernement a clairement voulu calquer dans les fonctions publiques le modèle qu'il avait imposé au privé. Pour rappel, dans les entreprises privées, le CE (comité d'entreprise), les DP (délégués du personnel) et le CHSCT ont été regroupés, en 2017, au sein d'une instance unique baptisée CSE (comité social et économique).

Les élus en CS sont obligatoirement consultés dans des domaines aussi variés que le fonctionnement et l'organisation des services; la politique des ressources humaines, de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels; les enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations; le temps de travail, l'aide pour la protection sociale complémentaire; la formation professionnelle.

LES FORMATIONS SPÉCIALISÉES EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

► Comme dans le privé, le législateur a prévu une instance pour jouer le rôle du CHSCT dans les établissements de plus de 200 agents. Cette dernière s'intitule désormais formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (F3SCT) et dépend directement du comité social. À l'instar du privé, seuls les élus au comité social peuvent siéger en tant que titulaires dans les formations spécialisées. En cas d'absence de formation spécialisée (dans les petits établissements notamment), c'est le comité social qui a la charge des

questions de sécurité et de conditions de travail. Contrairement aux représentants du personnel au sein des CS, qui sont élus, les représentants du personnel au sein des formations spécialisées sont désignés parmi les représentants du personnel du comité social.

De manière générale, la formation spécialisée est chargée d'examiner toutes les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

Les élus qui siègent font ainsi le lien avec l'inspection

● "IL Y A UN RISQUE DE VOIR LES QUESTIONS D'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DE SÉCURITÉ NE PAS ÊTRE PRISES EN CHARGE DE MANIÈRE SATISFAISANTE."

Ingrid Clément, secrétaire générale adjointe de la Fédération Intercro-CFDT.



et la médecine du travail. Ils sont informés des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que des réponses de l'employeur public à ces observations. Ils examinent le rapport annuel établi par le médecin du travail. Ils sont également chargés de la prévention. Tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate, directement ou indirectement, l'existence d'un danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant et consigne cet avis. Les membres de la formation spécialisée procèdent également, à intervalles réguliers, à la visite des services. « Alors que les évaluations qui ont été menées dans le privé ont montré que la fusion des CHSCT avec les CE a été particulièrement problématique,

le gouvernement n'en a pas tiré d'enseignement pour le public, déplore Ingrid Clément, secrétaire générale adjointe de la Fédération Interco CFDT. Il y a un risque de voir les questions d'organisation du travail et de sécurité ne pas être prises en charge de manière satisfaisante. » Tout l'enjeu à présent est donc de parvenir à faire vivre ces formations spécialisées. Si, officiellement, les prérogatives restent les mêmes qu'avec les anciens CHSCT, le fait de ne plus être une instance autonome risque de leur faire perdre une partie de leur légitimité. « Nous savons tous, par expérience, que les militants qui siégeaient dans les CHSCT avaient une appétence particulière pour ces sujets et une expertise pointue, insiste Ingrid Clément. Le risque, comme on a pu le constater dans le privé, c'est que les élus des comités sociaux n'aient pas le même savoir-faire, qu'ils n'aient pas le temps d'investir pleinement ces questions. »

Petite consolation, tout de même, les organisations syndicales sont parvenues à conserver la formation de cinq jours pour les élus qui siégeront dans les F3SCT (trois jours sous la houlette de l'administration et deux jours sous celle des organisations syndicales) au cours du premier semestre de leur mandat. Cette formation sera renouvelée à chaque mandat.

QU'EN EST-IL DES COMMISSIONS PARITAIRES ?

Les commissions administratives paritaires (CAP) gardent, elles, leur nom et restent toujours compétentes pour les questions d'ordre individuel concernant la carrière des fonctionnaires. Toutefois, la loi a considérablement réduit leur nombre et rogné leurs compétences. Les commissions consultatives

● "LES ÉLUS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES ONT ÉTÉ DÉPOSSÉDÉS D'UNE GRANDE PARTIE DE LEUR MISSION."

Martial Crance, secrétaire général adjoint de la CFDT-Fonctions publiques.

paritaires (CCP), destinées aux agents contractuels, gardent également leur nom et se voient aussi dépouillées d'une partie de leurs missions.

Concrètement, les CAP ou les CCP ne se réuniront plus pour examiner les questions de mobilité et de promotion des agents. Elles ne se réuniront qu'en cas de recours. Les CAP peuvent ainsi être saisies à la demande du fonctionnaire intéressé si l'administration lui refuse une mise en disponibilité, un passage à temps partiel, une démission ou encore une demande de télétravail. L'agent peut être assisté par un représentant syndical dans cette démarche.

« Le rôle des élus en CAP est profondément transformé par cette réforme vivement critiquée par l'ensemble des organisations syndicales, souligne Martial Crance, de la CFDT-Fonctions publiques. Ils ont été dépossédés d'une grande partie de leur mission. À présent, ils ne vont plus suivre systématiquement la carrière de l'ensemble des agents, mais vont être davantage dans l'aide individuelle et l'accompagnement des agents qui contestent une décision de leur hiérarchie. » Un nouveau rôle qui reste encore largement à inventer. ●



La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

NICOLAS DUVOUX

« RSA : il faut retrouver le sens du droit »

Sociologue spécialiste des questions de pauvreté, Nicolas Duvoux* voit dans la réforme annoncée du RSA l'aboutissement d'un discours politique qui tend à rendre responsables de leur situation les allocataires des prestations sociales. À rebours, il prône une logique de droit et un accompagnement des allocataires dans toutes les dimensions de leur existence – garde d'enfants, santé, logement, souffrance psychique, etc.

Dans son programme, le président de la République indique vouloir réformer à nouveau le RSA, en conditionnant son versement à quinze ou vingt heures hebdomadaires de travail, de formation ou d'activité d'insertion. Pensez-vous que réformer encore une fois cette prestation sociale était une priorité ?

● Le RSA comporte deux volets. Un volet prestation et un volet insertion. La priorité, à mon sens, est de revaloriser le montant du RSA socle, qui a décroché par rapport au Smic. Les associations sont unanimes à ce sujet. Quand le RMI (l'ancêtre du RSA) a été créé, en 1988, il représentait 80% du salaire minimum net. Aujourd'hui, nous en sommes à 45%. Le montant du RSA est trop faible pour subvenir aux besoins des allocataires. Ces derniers sont souvent obligés d'avoir recours à d'autres aides pour survivre, comme les banques alimentaires. À l'exception de 2013 à 2017, années où il a connu un coup de pouce, le RSA n'a cessé de se déprécier au profit d'autres prestations favorisant les personnes qui travaillent, notamment la prime d'activité, qui s'est imposée comme un maillon central du dispositif de redistribution monétaire en France.

● « VERSER UNE PRESTATION SOUS CONDITIONS [...] EST INJUSTE ET CONTREPRODUCTIF. »

Comment expliquer un tel décrochage ?

● Depuis la création du RMI, il y a des débats sur son montant et sur la nécessité de le différencier des revenus du travail. Cela pose la question de l'acceptation sociale de cette prestation et de sa nature. Sur la dimension accompagnement, les termes parlent d'eux-mêmes. Avec le RMI, il était question d'insertion dans une approche plurielle ou multidimensionnelle. Puis, avec le RSA, on resserre la focale sur le travail, sur la reprise d'emploi avec, progressivement,



la recherche de contreparties. Cette dérive ne date pas d'hier. Dès les années 2000, les politiques insistent sur la responsabilisation des allocataires des minima sociaux. La réforme annoncée est, en quelque sorte, l'aboutissement de ce mouvement idéologique. Depuis le début des années 2000, on assiste à un renversement de la dette sociale. On parle moins de la dette de la société envers les pauvres, comme en 1988, et bien plus de la dette des pauvres vis-à-vis de la société. Ces derniers sont sommés de rendre des comptes, et les sanctions se multiplient. Le risque est que, en s'appuyant sur la réforme, certains territoires cherchent à accentuer la pression sur des allocataires à qui on fait déjà porter une responsabilité disproportionnée dans leur situation.

Pour justifier cette réforme, le gouvernement pointe la faible efficacité du RSA... n'est-ce pas une réalité ?

● Les prestations sociales versées ont une efficacité en matière de lutte contre la pauvreté, c'est indéniable. On se souvient de la polémique créée par la phrase du Président sur le « pognon de dingue » que l'on verse au titre de la solidarité, mais il faut rappeler que ce « pognon » fait baisser le taux de pauvreté de 8% dans notre pays. Il est difficile d'évaluer l'efficacité d'une prestation sociale. Cela ne peut se résumer

à un taux d'insertion sur le marché du travail. Il y a des bénéfices en matière de santé, d'accès aux droits, de relations familiales, etc. Évaluer le volet accompagnement est difficile car il s'agit de politiques décentralisées. Il y a, enfin, de fortes disparités territoriales, en termes de volumes d'investissement comme de logiques d'accompagnement. Le RSA est considéré en soi comme s'il portait sa propre dynamique, alors que le nombre d'allocataires dépend de la conjoncture, de l'indemnisation du chômage et, plus généralement, de l'état d'une société dont il révèle les failles.

Mais en quoi la conditionnalité du RSA est critiquable ?

● Tout d'abord, il y a une critique morale ou politique. La société demande beaucoup à des gens qui ont peu. Verser une prestation sous conditions est une manière de les rendre entièrement responsables de leur situation, ce qui est injuste et contreproductif. Le message politique est déjà passé pendant la campagne électorale – et a été entendu, ce qui a pu donner des idées à certains à gauche, et qui révèle l'ampleur du problème politique qui se cristallise sur cette prestation. Maintenant, il y a une question sur la mise en œuvre de la mesure (quinze à vingt heures d'activité en contrepartie de la prestation) : se donnera-t-on les moyens de la mettre en place ? Sans préjuger du contenu que les territoires retenus pour l'expérimentation donneront, cela nécessiterait un effort collectif d'une intensité tout à fait exceptionnelle. Plus important encore, les déclinaisons locales vont-elles chercher à renforcer les contrôles et sanctions ou requalifier le discours de la contrepartie en un véritable droit à un accompagnement individualisé, de qualité, adapté aux caractéristiques de chaque situation ? Une politique jamais véritablement matérialisée en France, malgré les proclamations, mais qui n'en est pas moins nécessaire. ●

Propos recueillis par Jérôme Citron

* Nicolas Duvoux est président du comité scientifique du Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, organisme rattaché à Maticion; il s'exprime ici à titre exclusivement personnel.



Retrouvez cet entretien dans la rubrique « Débats » sur www.cfdt.fr

CONSOMMATION

Comment faire jouer une garantie ?

Maria Poblete



Bon à savoir

Que faire en cas de litige avec le vendeur ?

Si, après discussions, échanges de courriers – et que la demande est fondée –, aucun accord n'est trouvé, l'utilisateur pourra faire appel à un médiateur ou un conciliateur de justice. Et si, malgré cela, la situation reste bloquée, il est possible de saisir le tribunal.

- <https://www.economie.gouv.fr/dgcrf> « Publications », « Les fiches pratiques conso et pro » puis « Garanties légales »
- <https://www.conciliateurs.fr>

Un produit doit être conforme à ce qui est attendu et promis. C'est un droit pour l'acheteur, qui peut compter sur des garanties pour le faire respecter. Elles sont encadrées par la loi et doivent être appliquées.

LA GARANTIE LÉGALE DE CONFORMITÉ

Obligatoire, elle est une garantie contre les défauts de fabrication, d'un achat ou d'une livraison d'un produit. D'une durée de deux ans, elle protège l'acheteur contre toute panne, tout défaut de fabrication ou de non-conformité. Tous les biens sont concernés : ordinateur, électroménager, automobile, appareil photo, services numériques (conseil, assistance). Lorsque l'achat est d'occasion et a eu lieu auprès d'un particulier, cette garantie est valable une année. Le terme de « conformité » signifie que les défauts sont antérieurs à l'achat. En termes juridiques, on dit qu'il y a un « renversement de la charge de la preuve », au bénéfice du consommateur. Cela signifie que c'est

au vendeur de prouver que le défaut n'existait pas au moment de l'achat. Le consommateur doit seulement prouver l'existence du défaut.

Pour faire jouer cette garantie, l'interlocuteur est le vendeur, et seulement lui. Il a trente jours pour mettre le produit en conformité et n'a pas le droit de renvoyer vers le fabricant. Il doit proposer la réparation ou le remplacement. Si ce n'est pas possible dans le délai, le remboursement peut être exigé.

LA GARANTIE CONTRE LES VICES CACHÉS

Elle couvre tous les défauts cachés, non visibles au moment de l'achat, et qui rendent le bien inutilisable. C'est à l'acheteur de démontrer que ce défaut était inconnu et non visible au moment de l'achat. Il peut le prouver avec tous les moyens possibles : photos, vidéos. Une fois le vice reconnu, le client peut obtenir le remboursement de l'objet en le rendant, ou le garder et obtenir un remboursement partiel. Le délai pour agir est de deux ans à compter de la découverte du

défaut. La durée de cette garantie est de vingt ans après l'achat.

Deux solutions : rapporter le bien au vendeur en fournissant tous les justificatifs (ticket de caisse, devis de réparation, photos) ; envoyer une lettre recommandée avec avis de réception dans laquelle on indique le type de remboursement et l'indemnisation souhaités.

LA GARANTIE COMMERCIALE, À PORTÉE LIMITÉE

C'est une garantie supplémentaire, non obligatoire, gratuite ou non, et souvent un argument de vente. Sous forme de « contrat de garantie commerciale », elle définit la durée et la portée. C'est un engagement du professionnel ou du vendeur envers le consommateur de rembourser, de réparer, de remplacer le bien. Mais elle n'est utile qu'après expiration du délai de la garantie de conformité, plus protectrice. Elle ne couvre que certaines pièces, ne prend pas en charge la main-d'œuvre. ●





DÉMARCHAGE COMMERCIAL

Éviter les abus et s'en protéger

Maria Poblete

Cette technique de prospection commerciale intrusive est désormais limitée mais pas complètement interdite. Retour et explications sur des mesures « anti-exaspération ».

à la conversation, le courtier doit raccrocher. Il n'a pas le droit de rappeler avant une période de soixante jours. Et si une transaction a eu lieu, la durée pour conserver l'enregistrement ne doit pas dépasser deux ans. Le démarchage pour le compte personnel de formation (CPF) est, quant à lui, strictement interdit.

ou d'une association. Toutefois, les associations de défense des consommateurs restent vigilantes. Une enquête publiée le 10 décembre 2022 par la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes montre que sur les 800 établissements contrôlés, 51% ne respectaient pas la loi. Cette enquête a donné lieu à des avertissements, des injonctions administratives, des procès-verbaux (dont trois au pénal) et des amendes. *« Les contrôles doivent continuer, alerte l'association Que Choisir, et des sanctions dissuasives devront être prononcées pour qu'enfin les entreprises arrêtent de harceler les consommateurs. »*

DES SECTEURS ÉCARTÉS OU LIMITÉS

L'énergie et l'habitat étaient les principaux secteurs à utiliser le démarchage téléphonique, qui leur est désormais interdit. Il n'est donc possible de recevoir des appels commerciaux concernant la rénovation énergétique. À une exception : lorsque des contrats sont en cours et qu'il s'agit de sollicitations intervenant dans ce cadre-là uniquement.

Du côté des assurances, même si le démarchage est autorisé, les opérateurs doivent demander l'accord explicite à leur interlocuteur avant de poursuivre. Si le client potentiel souhaite mettre fin

FRÉQUENCE, HORAIRES ET JOURS LIMITÉS

À partir du 1^{er} mars, les plateformes d'appels ne pourront plus déranger les usagers le week-end et les jours fériés. En semaine, les appels sont autorisés de 10 heures à 13 heures et de 14 heures à 20 heures. Autre nouveauté : un consommateur ne pourra pas être appelé plus de quatre fois dans le mois par un même professionnel ou par une personne agissant pour son compte.

S'INSCRIRE SUR LA LISTE D'OPPOSITION

Baptisé Bloctel, ce service est gratuit. Il permet d'inscrire jusqu'à dix numéros de téléphone fixe et/ou mobile. Tout professionnel a interdiction de démarcher un consommateur inscrit sur cette liste, sauf s'il existe un contrat en cours, s'il s'agit d'un appel en vue de la vente de journaux, lorsque l'appel émane d'un institut de sondage

DÉCOURAGER LES CENTRES D'APPELS

Au moment de décrocher, une astuce simple consiste à ne pas parler, ne faire aucun bruit. Généralement, ce sont des robots qui gèrent les centres d'appels. Ils mettent l'opérateur en ligne lorsqu'une personne parle. En cas d'absence de voix, la communication coupe.

ET SI LES APPELS CONTINUENT ?

Il faut le signaler sur le site de Bloctel en remplissant un formulaire accessible depuis son espace personnel. La déclaration est transmise aux services départementaux de la répression des fraudes. ●



Bon à savoir

- La loi Naegelen du 24 juillet 2020 visant à encadrer le démarchage téléphonique et à lutter contre les appels frauduleux : www.legifrance.gouv.fr
- Décret du 13 octobre 2022 relatif à l'encadrement des jours, horaires et fréquence des appels téléphoniques à des fins de prospection commerciale non sollicitée : www.legifrance.gouv.fr
- Service d'opposition au démarchage téléphonique, 100% gratuit : www.bloctel.gouv.fr
- Pour déposer un signalement : signal.conso.gouv.fr/travaux-renovation



SMIC

- **11,27 €** brut horaire
1709,28 € brut mensuel pour 35 heures hebdomadaires. À défaut d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à :
 - 25% de la 36^e à la 43^e heure travaillée dans la même semaine;
 - 50% pour les heures suivantes.



SALAIRE HORAIRE DE BASE OUVRIER ET EMPLOYÉ (SHBOE)

Entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales.

- **Hausse de 1,2 %** au 3^e trimestre 2022
- **Hausse de 4,5 %** sur un an.



MINIMUM GARANTI

Servant de référence pour diverses allocations ou indemnités sociales, il est fixé à **4,01 €** en 2023.

PLAFOND SÉCURITÉ SOCIALE

3666 € par mois, **43992 €** par an (chiffres pour 2023).

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

- **Hausse de 0,3%** en novembre
- **Baisse de 0,1%** en décembre
- **Hausse de 5,9%** sur un an



ALLOCATIONS FAMILIALES

Montants 2023 calculés sur le revenu net catégoriel de 2021.



➤ Avec **deux enfants** à charge :

- ressources annuelles inférieures ou égales à 71194 €, le montant de base s'élève à : **139,83 €**
- ressources comprises entre 71194 € et 94893 € : **69,92 €**
- supérieures à 94893 € : **34,96 €**



➤ Avec **trois enfants** à charge :

- ressources annuelles inférieures ou égales à 77126 € : **318,99 €**
- ressources comprises entre 77126 € et 100825 € : **159,50 €**
- supérieures à 100825 € : **79,75 €**



➤ **Par enfant en plus :**

- ressources annuelles inférieures ou égales à 83058 € : **179,16 €**
- ressources comprises entre 83058 € et 106757 € : **89,58 €**
- plus de 106757 € : **44,78 €**

ASSURANCE-MALADIE

En rythme annuel, les dépenses de remboursement du régime général augmentent de **4,7%** sur un an.



REVENU MENSUEL DE SOLIDARITÉ ACTIVE (RSA)

Variant selon les ressources du foyer.

- Personne seule : **598,54 €**
- Couple sans enfant ou personne seule avec une personne à charge : **897,81 €**
- Par personne à charge supplémentaire : **239,42 €**

CHÔMAGE-ASSURANCE

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) comprend une part fixe à **12,47 €** + une part variable égale à **40,4 %** du salaire journalier de référence (SJR). Cette somme doit être comprise entre **57 %** et **75 %** du salaire journalier de référence. Minimum : **30,42 €** par jour, après un emploi à taux plein. Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (Aref) est de **21,78 €** au minimum.

CHÔMAGE-SOLIDARITÉ

L'allocation de solidarité spécifique s'élève à **17,90 €** par jour à taux plein.

RETRAITE

Minimum contributif : **684,14 €** par mois (Mico). Minimum contributif majoré : **747,57 €**. Le plafond de la pension globale (base + complémentaire + Mico) est fixé à : **1309,75 €**.

Allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) : **953,45 €** par mois pour une personne seule sans ressources. Et **1480,24 €** pour un couple.

HANDICAP

Le montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) s'élève à **956,65 €** par mois pour une personne seule sans ressources.

FONCTION PUBLIQUE

Valeur du point : **4,85 €** brut

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Point Agirc-Arrco : **1,3498 €**
Point Ircantec : **0,51621 €**

ÉVOLUTION DES LOYERS

L'indice de référence des loyers (IRL) de l'Insee, s'établit à **137,26** au 4^e trimestre 2022. Evolution annuelle 3,5%.



Pour aller plus loin

- La CFDT met en ligne « Déchiffrages », les principaux indices économiques et sociaux en France, en Europe et dans le monde. Régulièrement mis à jour, cet outil réalisé en interne, est une mine d'informations fiables pour tous les adhérents : <https://www.cfdt.fr/chiffres>

En savoir plus

- Assurance maladie www.ameli.fr
- Sécurité sociale www.securite-sociale.fr
- Mutualité sociale agricole www.msa.fr
- Allocations familiales www.caf.fr
- Handicap www.agefiph.fr
www.fiphfp.fr
www.handicap.gouv.fr
- Retraites www.lassuranceretraite.fr
www.cfdt-retraites.fr
www.agirc-arrco.fr
- Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) www.insee.fr
- Formation www.orientation-pour-tous.fr





LIRE VOIR ENTENDRE

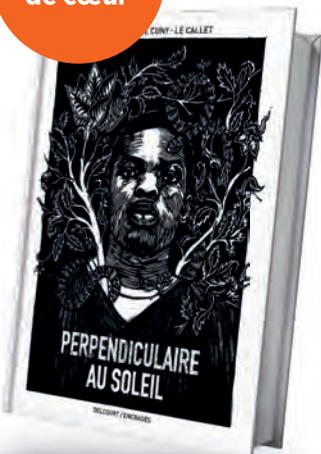
Les Portes du possible Art et Science-fiction

« *La science-fiction, c'est l'art du possible* », déclarait l'écrivain américain Ray Bradbury. Sous couvert d'anticipation, elle nous parle du présent. Surtout, elle représente un laboratoire pour l'imagination et les utopies. L'exposition « Les Portes du possible » rassemble donc 200 œuvres (films, œuvres de plasticiens, d'écrivains, architectes, etc.), de la fin des années 1960 à nos jours, pour une immersion dans la SF sur 2 300 m². En ouvrant largement la réflexion sur ce que pourrait être notre futur, cette exposition offre une perspective résolument constructive et positive, à l'inverse du prisme dystopique dominant. Stimulant !

Centre Pompidou-Metz, jusqu'au 10 avril.
www.centrepompidou-metz.fr/fr



Coup de cœur



Perpendiculaire au soleil

Dans l'enfer carcéral

À 19 ans, Valentine Cuny-Le Callet a postulé au programme de correspondance avec un condamné à mort de l'Acat (Association chrétienne contre la torture et la peine de mort). Quelques semaines plus tard, cette jeune étudiante aux Beaux-Arts reçoit le nom de son correspondant : Renaldo McGirth, condamné pour meurtre à l'âge de 18 ans et incarcéré dans le couloir de la mort d'un établissement pénitentiaire de Floride depuis plus de dix ans. Au fil de leurs échanges épistolaires et des visites que Valentine lui rend en prison naît un projet de récit graphique à quatre mains, racontant leurs vies parallèles et leur amitié. Poignant, d'une beauté graphique exceptionnelle, *Perpendiculaire au soleil* explore avec une émotion intense la brutalité d'un système carcéral et la ténacité avec laquelle les condamnés réussissent à vivre, dans une cellule de 5 m². Cet ouvrage se reçoit comme une énorme claque à la fois sur la forme et sur le fond. Magistral!

Perpendiculaire au soleil, Valentine Cuny-Le Callet. Éditions Delcourt/Encrages, 436 pages.



La Romancière, le Film et le Heureux Hasard

De la beauté du fortuit

Récompensé au festival de Berlin par l'Ours d'argent (Grand Prix du jury), le dernier film du Coréen Hong Sang-Soo nous invite à suivre une romancière venue rendre visite à une amie dans la banlieue de Séoul. On le sait, Hong Sang-Soo a l'art de filmer des conversations, des retrouvailles ou des rencontres fortuites, où quelque chose prend vie dans l'instant, sur les décombres du passé ou dans l'évocation de l'ennui du présent. Art minimal mais magistral, qui fait naître ici, entre la romancière et une comédienne, rien moins qu'un projet de film qui serait débarrassé de toute artificialité et de toute visée mercantile, de la malhonnêteté inhérente au monde du cinéma. Autoportrait ? Non, répond Hong Sang-Soo, qui pourtant nous montre quelques plans de ce film « authentique », images personnelles filmées sans intentions particulières, dit-il, de Kim Min-Hee, la comédienne du film, avec laquelle il partage sa vie. ●

Sortie en salles le 15 février.



Tenir sa langue

Entre deux rives

Elle est née Polina. En France, elle devient Pauline, à la demande de son père, qui préfère franciser son prénom pour faciliter son intégration lors de leur exil, alors qu'elle n'est encore qu'un bébé. À sa majorité, Pauline-Polina entend les démarches pour récupérer son prénom de naissance, un acte fort pour se réapproprier son identité et réaffirmer son lien à ses origines. Ce premier roman de Polina Panassenko suit l'autrice dans ses allers-retours entre la Russie et la France, entre sa langue maternelle et la langue française, dans une langue justement jubilatoire, délicieusement ironique et drôle. Au-delà de la saveur de son style, *Tenir sa langue* suscite la réflexion sur le lien à nos origines, notre histoire, notre langue.

Tenir sa langue, Polina Panassenko. Éditions de l'Olivier, 192 pages.

Le Mythe de l'entrepreneur

Dans l'imaginaire de la Silicon Valley

Anthony Galluzzo livre ici une passionnante enquête sur les grands mythes économiques de l'histoire américaine. Elle se déroule dans la Silicon Valley et s'attache à ses figures iconiques comme Elon Musk et Jeff Bezos, Steve Jobs et Bill Gates avant eux, héros des temps modernes dont le génie entrepreneurial est mondialement célébré. À partir des différents récits de son ascension médiatique, il déconstruit le mythe de l'entrepreneur démiurge et solitaire parti de rien, « avec son audace et sa créativité pour seule arme ». Il démontre ainsi comment son histoire porte en elle l'invisibilité des travailleurs qui ont contribué à son succès et la légitimation de l'ordre capitaliste, qui considère chaque individu comme pleinement comptable de ses réussites et de ses échecs.

Le Mythe de l'entrepreneur, Anthony Galluzzo. Éditions Zones, 232 pages.





La Grande Magie

Fantaisie musicale signée Noémie Lvovsky

Librement adaptée de la pièce éponyme du cinéaste et dramaturge italien Eduardo De Filippo, *La Grande Magie* n'oublie jamais ses origines scéniques (le film est découpé en actes) tout en ouvrant son spectacle d'illusions à tous les vents du cinéma, de la poursuite en plein air à la comédie musicale à travers champs, en passant par des trucages d'apparition façon Méliès. Le prétexte ? Une femme profite d'un spectacle d'illusion pour « disparaître » et échapper ainsi à son mari jaloux qui l'emprisonne (formidable Denis Podalydès, qui nous rappelle parfois Louis de Funès). À chacun, ensuite, de chercher son propre chemin vers la liberté. On ne dira pas s'il le trouve ni comment, mais on soulignera que cette *Grande Magie* est un feu d'artifice permanent, portée par les numéros d'acteurs qui assument le cabotinage (ce qui n'empêche pas la gravité) permis par le costume (années 1920), par le chant et la danse, sur une musique jouée signée Feu! Chatterton. Avec aussi Sergi Lopez, Judith Chemla, François Morel... et Noémie Lvovsky. ●

Sortie en salles le 8 février 2023.



Qatar

Le Lustre & l'Orient

Jamais nous n'aurons autant entendu parler du petit émirat qu'en cette fin d'année 2022. Controverse autour du Mondial de foot et des droits humains, nouveau GatarGate, qui vise des dirigeants européens soupçonnés de corruption... Pas facile de suivre le jeu du Qatar, dont l'essor éclaire suscite admiration et défiance, tiraillé entre des voisins présomptueux, les convoitises des Occidentaux, des traditions ancestrales et une soif de modernité qui s'illustre dans des projets mégalomaniacs. La bande dessinée *Le Lustre et l'Orient*, œuvre d'Emmanuel Picq et Victor Valentini, offre une formidable porte d'entrée pour qui voudrait percer les mystères de ce territoire de la péninsule arabique. Historique, géopolitique, médiatique, diplomatique : le récit n'omet aucun aspect, tout en rendant une œuvre synthétique riche et accessible.

Qatar, le Lustre & l'Orient, Emmanuel Picq et Victor Valentini. Éditions Delcourt, 96 pages.



Rendez-vous

L'improbable rencontre

Une soprano, une trompette, un piano, voilà bien la réunion que Lautréamont n'aurait pas manqué de reprendre à son compte. Parce qu'il est compositeur et qu'il entretient pour son amoureuse, Julie Cherrier-Hoffmann, une légitime passion, Frédéric Chaslin a imaginé d'écrire des partitions pour ces trois instruments – jamais associés dans une création originale – et d'y associer des textes. À deux poèmes de Boris Vian s'ajoutent quelques inventions d'Arièle Butaux et Alain Duault – deux journalistes qui taquinaient la Muse. Julie Cherrier-Hoffmann éclaire de sa voix chaude cette promenade ; à ses côtés, Lucienne Renaudin Vary prouve que l'on peut souffler fort sans importuner ses voisins ; le compositeur est au piano, Pierre Arditi tient le rôle du récitant. Commençons l'année dans la bonne humeur et l'esprit bon enfant.

Rendez-vous, par Frédéric Chaslin, avec Julie Cherrier-Hoffmann, Lucienne Renaudin Vary, Pierre Arditi... Label Aparté.

Dimitri Naïditch

Pour l'Ukraine

Nous pourrions commencer par vous dire que la moitié du bénéfice des ventes de ce disque ira au Conservatoire de Kiev, dont on imagine qu'il manque de tout depuis presque un an de conflit. Cet argument vaudrait soutien. Mais ce serait négliger le talent d'un pianiste à la formation classique passé depuis des lustres du côté du jazz. Ukrainien de France, Dimitri Naïditch interprète avec un talent consommé des mélodies populaires de son pays. Rien de factice, tout est ici pesé, mené de main de maître. En disciple des grands artistes – on songe au Bill Evans de la grande époque –, Naïditch offre des harmonies comme des brassées de fleurs. En couverture de son disque, il pose dans un vaste champ de blé. Notre cœur en voyant ces images se serre, on songe à ce qui fut le grenier à blé d'un certain monde... À la musique, à la vie !

Ukraine – Les chansons sans voix, par Dimitri Naïditch. Label Pianomamuse.

Animals

De la banalité du mal

Inspiré de faits réels (le meurtre homophobe du jeune Ihsane Jarfi en 2012, à Liège), *Animals* (réalisé par le cinéaste belge Nabil Ben Yadir et coproduit par les frères Dardenne) est un film volontairement malaisant, qui n'évite pas de montrer la violence, le déchaînement d'une haine stupide qui conduit à l'acte de barbarie. Nulle complaisance ici, mais plutôt la volonté de confronter le spectateur aux images qu'il ne veut pas voir, de lui faire voir et entendre l'innommable pour le placer frontalement en position de témoin. Statut difficile, dont le film, bouleversant, affirme la nécessité dans sa construction même, qui encadre la scène de crime d'un avant mais aussi d'un après, où l'on pénètre longuement, comme en immersion, dans des univers familiers aux personnages, celui de la victime d'abord, Brahim, puis celui d'un des bourreaux, Loïc, après le meurtre. Ne pas détourner le regard du monstre, ici, après l'avoir vu naître, c'est nous mettre face à la banalité du mal. ●

Sortie en salles le 15 février.



Petites

On ne naît pas mère...

Enceinte à 16 ans, Camille (impressionnante Pili Groyne, une jeune actrice belge) se retrouve placée dans un centre

maternel par le juge des enfants. Autour d'elle, de multiples figures féminines : sa mère, aimante mais toxique (interprétée par Victoire Du Bois); l'éducatrice aussi engagée que désillusionnée (interprétée par la formidable Romane Bohringer) et une autre jeune mère du foyer, Alison. Pour ce film, la réalisatrice Julie Lerat-Gersant, qui a donné des ateliers d'écriture dans des centres maternels pour mineures, a pu s'inspirer de sa propre expérience. Le propos du film n'est pas tant de savoir s'il est bien ou mal de garder ce bébé, dont Camille ne veut pas au départ. Il est plutôt de regarder s'épanouir cette adolescente, d'observer sa transformation, son émancipation. Poignant et lumineux, à la frontière du documentaire, ce premier long-métrage de Julie Lerat-Gersant est une réussite. Sélectionné au Festival de Locarno.

Sortie en salle 22 février.



Magie...

... de Rilke

Des jumeaux, qui se baptisent avec humour les Wladigeroff Brothers - ils sont bulgares, l'un joue de la trompette, l'autre du piano - viennent de construire un formidable disque hybride et cohérent, pourtant, l'une de ces aventures artistiques bercées de liberté que l'on ne peut qu'aimer. Choissant quelques poèmes de Rainer Maria Rilke parmi lesquels «Magie», qui donne son titre à l'album, nos deux olibrius ont déposé des mélodies sophistiquées, tantôt sages, tantôt dissonantes, et les ont habillées de mille sonorités. La chanson populaire, le jazz, la musique baroque ou moderne se donnent rendez-vous sans manière, au carrefour des sensibilités. La poésie vous y attend.

Magie, par les Wladigeroff Brothers. Label Aparté.

Et aussi

● **Souvenirs, souvenirs...** Livre témoignage, *Les Cousins de l'atome* relate des années de lutte des militants engagés au sein de l'Union fédérale des Syndicats du nucléaire lors d'une période riche en combats divers : choix énergétiques, risques technologiques... Ce collectif est composé de professionnels du Commissariat à l'énergie atomique, d'Orano/Areva, de l'Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs, d'infrastructures de recherche et d'entreprises sous-traitantes, etc. Souvent taxés d'antinucléaires dans leur entreprise et de pronucléaires en dehors, les protagonistes de cette histoire ont toujours gardé une ligne : celle de la CFDT. Cécile Maire, 352 pages. Publié sur www.bookelis.com

● **Dance N' Speak Easy de la compagnie Wanted Posse** Dans un *speakeasy* new-yorkais pour habitués, aux heures sombres de la prohibition des années 1920-1930, cinq mafieux alcoolisés se déchirent une pin-up voluptueuse sur du Miles Davis, du James Brown et du Betty Boop... Un spectacle plein d'énergie, mêlant habilement danse hip-hop, chant et burlesque. Revigorant! En tournée dans toute la France. <https://www.wanted-posse.com/calendrier>



L'ADHÉSION c'est SERVICES compris !

Être adhérent-e à la CFDT, c'est aussi avoir accès
à tous les services inclus dans le prix de mon adhésion...

RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

Une question ?

Parce que je suis adhérent, je peux à tout moment avoir une réponse, y compris sur les sujets qui concernent ma vie privée (logement, allocations, etc).

La plateforme d'aide à la recherche d'emploi, de stage et de reconversion professionnelle.

JOB à la carte



Bénéficiez gratuitement du service de petites annonces en ligne

sur l'Espace adhérents CFDT ou dans *Cfdt Magazine*.

Avantages & moi

La billetterie loisirs et culture à tarifs réduits pour les salariés adhérents des petites entreprises et du particulier employeur.

MaFormation Cfdt: en 1 clic!

Notre plateforme multimodale vous propose des modules en e-learning, intégralement dédiés à la formation CFDT, en présentiel, en classe virtuelle ou en format mixte (présentiel + distanciel).

CNAS

CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE

SOUTIEN JURIDIQUE Vous n'êtes plus seul face à votre employeur, un défenseur syndical agréé ou un avocat vous représente.

LA PRESTATION GRÈVE

La CFDT est la seule à proposer à ses adhérents une caisse de grève qui indemnise leur perte de revenus en cas de grève.

L'ASSURANCE

"VIE SYNDICALE" Couvre les adhérents en cas de dommage corporel à l'occasion de leur activité syndicale.

L'ASSURANCE

"VIE PROFESSIONNELLE"

Prend en charge les frais de défense en cas de mise en cause par un tiers dans l'exercice de sa profession, si l'employeur refuse d'assurer la défense de son salarié.

*Services actifs à partir de 6 mois de cotisation.



En savoir plus dans votre livret d'accueil CFDT !
www.CFDT.fr/bienvenue

CFDT.FR

En plus, ma cotisation bénéficie d'un crédit d'impôt de 66% ou est déductible de mes frais réels !

PETITES ANNONCES

LOCATIONS VACANCES

OFFRES

06 Le Cannet. F2 au 1^{er} étage, 2 pers, tt éq, 3 km de Cannes, son festival, plag sable fin, bus 100 m. Animx ok. 250 €/sem TTC. Tél. 0493460027

Yvonne.fievue@laposte.net

06 Menton. F2, 4 pers, tt éq, clim, terras, Park ferm, 300 m mer, prox transp (bus Monaco, Nice). 800-1000 €/sem juin à sept, 300 €/sem autre pér. Caution 30% tarif Tél. 0607670169

meunier.chabaud@wanadoo.fr

12 Montbazens. Gîte 4/5 pers pl pied, 2 ch, sdb, WC, terr 2800 m ombragé, BBQ, sal jard, TV, lav-linge, wifi, grde terras omb, ctre bourg 750 m, prox comm service, stat verte vac, cure thermale 11 km, 40 km Rodez, 30 km Figeac, 190-280 €/sem sel pér. Tél. 0565806697 (soir)

13 Aix-en-Provence. Mais provençale, 6 pers max. Calm ds hameau. 90 m², 3 ch, ptt jard. Idéal visit région. Aéroport, TGV & centre-ville 20 min en voiture. Marseille 40 min. 100 €/nuit + 80 € ménage. Tél. 0670916777. jerome.citron@orange.fr

25 Vaufray. (Doubs) gîte de Fr, mais 94 m² rénov, 6 pers, tt éq. Prox 2 lacs, riv, forêt, Suisse 3 km. 360-380 €/sem juil-août, 280 €/sem autr pér. Tél. 0381969079 famille.marhem@wanadoo.fr

29 Concarneau. Appt F2, 4 pers, tt éq, balc, prox ctre-ville, comm, port & plag à pied. 300-380 €/sem. Tél. 0662228163

29 Île de Batz. Face Roscoff. Mais 2 pers. ch vue/mer, sal lecture, cuis, sdb, jard clos. Prox plag & comm. 350-550 €/sem, WE 70-90 €/nuits (3 mini) tt compris,

draps fournis. Tél. 0770382153 savinpat@gmail.com

29 Plobannalec-Lesconil. Mais 3/4 pers, 2 ch, tt conf, jard, terras, ds hameau, plage 1,5 km, commod 3 km 300-600 €/sem cc. Tél. 0298877712

marielebrun1011@gmail.com

34 Marseillan. T3 (pav), 2-4 pers, tt éq, ds résid sécur, pisc. 100 métang de Thau, 3 km plag. A prox comm. Tél. 0651595020 roger.romming@orange.fr

35 St-Malo/St-Servan. Appt 6/8 pers, tt éq, vue mer, gge, wifi, 50 m plag, prox comm, ctr. 450-650 €/sem sel pér. Tél. 0674441915

68 Alsace. (prox Colmar, rte vins, Vosges). 43 m², 2/4 pers tt éq, 1 ch, balc, cuis US, jard, BBQ, gar, draps four, wifi. Gîte de Fr. 3* & 3 épis gîte de Fr, 250-380 €/sem, 160 €/WE. Tél. 0609482300 jm.ghisalberty@wanadoo.fr www.gite-ghisalberty.com

71 Lugny. Gîte, 4 pers. Grde pav, 2 ch, sdb, jard, pisc chauff (juin-sept). Dans coeur vignoble chard, 1,5 km comm. Prox Tournus, Cluny, Mâcon, Pont-de-Vaux (chât, abbaye, sites nat. Ling fourni. 440-550 €/sem sel pér. Tél. 0675407900 0385225560 - nathalie.berger79@sfr.fr

97 Ste-Rose. F2 & F3 tt éq. Vue mer, calm, comm. 30 mn Pointe-à-Pitre-Les Abymes. Tarif sel pér. Tél. 0617982565 dedecite103@gmail.com

ITALIE Vallée d'Aoste. Pt village 800 m alt. Mais ancien, 50 m², 3 pers (lit suppl), tt éq, entour pré, séj, ch, cuis US, sdb, open space sous charp, Park, balc. Lac 15 min, randos, chât. De juin à sept 500 €/sem. Tél. 0642728281 - joma47ga@gmail.com

PORTUGAL São Martinho do Porto. Mais 143 m², 8 pers + 1 BB, tt éq 4 ch, 3 sdb, sal/sâm (wifi, 150 chaînes), cuis éq. Ptt jard, terras 50 m² (sal jard). Copro av grde pisc & jard (6 BBQ comm). 6 min plag, 5 min ctr, 1 h Lisbonne, 2h30 Porto. Loc sept/oct, anmx non ok. 800 €/sem, 1400 €/quinz, 1800 €/3 sem. Tél. 0630289686 thierry.alix157@gmail.com

IMMOBILIER

VENTES

01 Dagneux. F3 en copro, grge, cav, Park priv, parc, calm, 5 mn à pd comm, gare TER et bus. 3 km sortie autoroute Lyon (20min Lyon). DPE F, GES C. 190 000 €. Photo s/dem. Tél. 0781286769 rlasnet@auvergne-rhone-alpes.cfdt.fr

11 St-Hilaire. Mais 99 m² 4 ch, 1 bur, séj av cuis US éq, sdb rénov, WC sép, buand. Dépdce 15 m² accolée idéale pr stock. Située dans village tourist, prox abbaye, boulang, pharma & tabac. 80 000 €. celia.anna.gilbert@gmail.com

13 Entre Aix et Marseille. Mais. 100 m², 3 ch, cuis US. Séj pl sud, sdb & sde, WC ind, terr arbor 636 m², arosage auto, pisc.

Prox comm, écol, bus. Calme près forêt. 630 000 €. Tél. 0688043180

29 Finistère. Mais. 140 m². RDJ, pav, cuis US sàm/sal, 2 ch, sdd avc WC + 1 WC ind. Étage : 4 p (ch/bur). Grge 24 m². Géothermie, ppe à chair, eau chde solre, récup pluv, assain ind. Com & serv 500 m. Photos s dem. 370 000 € net vdr. Tél. 0768748181 jeanpierrebegoc@gmail.com

29 Plouguin. Mais 98 m², terr 400 m², au calm, comm & écol à pied. RDC : cuis US éq, grd sal, poêle à bois, sdd, WC. Étage : 2 ch, WC. Étage 2 : 2 ch amngées. DPE E (314). 255 000 € nets vendr. Photo s/ demand : sylvie.gleonec@sfr.fr

30 Aramon. Mais 120 m², demi-étage, clair, 5 p, grd séj 38 m² avc chemin, 4 ch, sdb (dch & bain), WC sép, cuis semi ouvtrte, plcrds. Terr 800 m² avc jard piscinbl, terras s/n, grd grge, DPE C. 325 000 €. Tél. 0672609779

38 Échirolles. F3, 70 m², 3^e étage (asc), ctre-ville. Tr bon étt, travers E/O, vue sur mont Belledonne/Vercors. 2 Ch avc plcrd, cuis Schmidt ferm, sàm/salon avc terras, sdb avc dche ital nve. Clim révers, porte blindée, cellier, cave - Porte blindée. Cellier, cave, poss gge 17 m² en s-sol. Copro récte ferm avc jard. Prox comm. ts grp scol, serv sant. Zéro voit : ts transps commun. Chrgs mens : 144 € (Chauffage urbain - eau chde/froide cmpts individuels), taxe foncière : 1500 €. Motif vente : retraite. 169 000 €. Tél. 0786423703

41 Mondoubleau. Mais issue de 2 habit, (peut être indép ou non). **1^{er} mais.** 93 m² env, rénovée : sàm, sal, 3 ch. A rafrch : cuis éq, sde, WC ind, arrir-cuis avc asc grge, grenier en part amngble. Terras vue jard.

2^e mais. 51,55 m² env, à rénov. Pav, cuis, 1 ch, pte sde, WC sép. En ville ts comm & écoles, à 30 mn Vendôme, 42 mn Paris (par TGV), ds le Perche vendômois. Diagn therm E. 104 000 €. Tél. 0684526850 didier.gheysen@orange.fr

57 Saulny. Mais Lorraine, 220 m², ctre-village. Cuis US sur grd séj (50 m²), chemin à l'âtre pierre Jaumont. 2 stud éq & indiv (32 & 25 m²), jard (3 ares), verger (30 ares) sur zone natur. Mais rénov en 2000 située sur axe Metz (6 km)/Luxembourg (60 km). Villge boisé & calm. DPE C. 585 000 €. Tél. 0645266582 vincent.forca@yahoo.fr

65 Au sud de Tarbes. Mais d'archi TBE, 235 m², ds commune rche. 9 p, 4 ch, cuis neuve faite par archi (élec-ménager neuf) avc véranda, serre, buanderie/atelier + un studio indépendant équipé, (souvent loué en Airbnb). Chauffage gaz. Terrain de 1700 m² avc parc, grand bassin, Parking. DPE C, GES C. 460 000 €. Tél. 068551003587

67 Ottrott. Mais. 135 m² en moellon fin xix^e, rénov en 1990. 5 p, + mezza, 3 étgs. Grde sdb (dche + bain angl) 2 WC. Cave, cave-vin, chauff 6,06 ares clos : jard, arbr fruits. Dépdce 175 m². Chaudre gaz réc +

ECS thermodynq. DPE D/D. Charpente en prluive. Rég tourist & viticole (Piémont des Vosges). 412 000 €. Tél. 0388959945 miaston88@outlook.fr

74 Annecy. F5, 92 m², 5^e étage (asc). 3 ch, plce Park, cave, poss grge. Chauff coll (syndic), peu de frais car état neuf. DPE C. Tél. 0456203717 - 0771002714

75 Paris 13^e. Studette 12 m² mbl (Butte-aux-Cailles). 4^e étage. Vendue louée (loc sérx). Refait en 2020, DPE en cours. 118 000 € nég. Tél. 0614825915

75 Paris 19^e. Appt 90 m². 5 pièces, 4 ch dont 1 avc balc. Étage 7 sur 13 avc asc. Cuis fermée, sal-séj, sdb + 1 point d'eau, WC séparés. Balc 10 m², vue dégagée, box en sous-sol. Fenêtres changées récemment. Prox comm, parc, écoles, métro 11, T3b. DPE D. 600 000 €. mariartemise@gmail.com - Tél. 0777049411

RECH. LOCATION

44 Saint-Michel. Retraité rche mais 2 ch, à l'an dès que poss. jean.hervo06@orange.fr

38 Voiron. Rche F3, cfort. Terras, gerge, plcrds. Proc ctre-ville. 700 € cc max (Garant poss, salre an + 45 K€). Tél. 0621263494

66 Amélie-les-Bains. Rche appt pour cure therm 2 pers mars 2023 ou échg appt 2 pers 56 Morbihan. Tél. 0650104299

75 Paris (6^e-7^e-14^e-15^e) Urgent. Rche F2/F3, prox trsprts & comm. 45 m² mini, grd clme, asc, luminx, chauff ind, ss travv réhabil ou énergie & bien insonor. 950 €/mois CC max. patricia.poitiers@yahoo.fr

DIVERS

44 Gétigné. 1. Vds canapé 3 places. Oss bois blc avc coussins. 90 €.

2. Vds moulin à vendage sur pied 90 € nég. Photo/s dem. Tél. 0620011819

66 Perpignan. 1. Vds fourgon utilitaire C15 diesel First, cause décès, 7 CV, attach remorq, bon état mécan+carrosser, distrib faite, facture entret, blanc, 435 000 km, an 1/4/1996. 1200 € nég. 2. Vds poêle bois en fonte. Marq Supra, modèle Alsace (LxHxP : 74x75x44) 130 kg, gros vol de chauff, non encastr. 600 €. Tél. 0626026246 (après 21h30)

92-75 Banlieues. Cadre retraitee propose accompgnt pr tt perso en difficult professionnelle (stress, conflits, mal être au travail, difficult chgmt ...). Coach certif, vous accompagne dans dévelpp prof & perso. 1^{er} entrtr grat et ss engngmt. Tél. 0617107422 (laisser messg) ci.coaching@laposte.net

Un service de petites annonces gratuites est offert à nos lecteurs réguliers. Il est réservé aux particuliers, à l'exclusion des organisations, groupements ou associations.

Pour en bénéficier, vous devez indiquer votre numéro d'identification d'abonné ou joindre l'étiquette d'envoi du journal. Des annonces toutes catégories (sauf à caractère commercial ou matrimonial) sont possibles, la rédaction se réservant le droit de ne pas retenir celles qu'elle jugerait choquantes ou de différer celles qui relèvent plutôt de l'affichage de quartier.

Par ailleurs, Cfdt Magazine décline toute responsabilité quant à la qualité des prestations proposées.

Écrire à : **Cfdt Magazine, service des petites annonces, 4 bd de la Villette, 75955 Paris Cedex 19** ou par email : petitesannonces@cfedt.fr





Votre attestation fiscale 2022 est disponible en ligne ! *

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Téléchargez-la en 3 clics ! Sur <https://monespace.cfdt.fr>

> VOUS AVEZ DÉJÀ ACTIVÉ VOTRE ESPACE ADHÉRENT EN LIGNE

- 1** Dans le 1^{er} champ de **SE CONNECTER** : saisissez votre numéro personnel d'adhérent (NPA) à 10 chiffres sans espace dans Identifiant puis saisissez votre mot de passe. Puis cliquez sur **SE CONNECTER À L'ESPACE ADHERENT**

- 2** Sur votre Espace adhérent. En haut à droite de l'espace adhérent, vous retrouvez la rubrique **MA COTISATION**. Cliquez sur **CONSULTER**

- 3** Sur votre espace **Ma Cotisation**. En bas à gauche, dans la rubrique **MES ATTESTATIONS FISCALES**, cliquez sur **TÉLÉCHARGER** sous **ATTESTATION FISCALE 2022**.

* **Attention !** Le service Réponses à la carte n'est pas habilité à vous fournir votre attestation.

> VOUS N'AVEZ PAS ENCORE ACTIVÉ VOTRE ESPACE ADHÉRENT EN LIGNE

- Cliquez sur **ACTIVER VOTRE COMPTE CFDT** dans le cadre **Je m'identifie pour la première fois sur le portail CFDT.FR** en vous munissant de votre numéro personnel d'adhérent (NPA) à 10 chiffres sans espace.
- **Si vous ne connaissez plus votre NPA**: retrouvez-le sur votre carte adhérent, demandez-le à votre syndicat ou cliquez sur "je ne connais pas mon NPA" à gauche du bloc d'activation. Si vous ne pouvez effectuer aucune des actions précédentes, écrivez-nous sur espaceadherent@cfdt.fr

[CFDT.FR](https://www.cfdt.fr)

Cfdt:

SYNDICALISME HEBDO

WWW.SYNDICALISMEHEBDO.FR
L'ACTUALITÉ TOUTES LES SEMAINES



abonnez-vous

pour ne rien manquer !

Disponible aussi
sur Apple Store
et Google Play.



CFDT.FR

Recevez dans votre boîte mail **chaque mardi à 14h**
toute l'actualité sociale passée au prisme CFDT...

Gratuit pour les adhérents

Pour se connecter ? C'est simple ! Si ce n'est déjà fait, **activez votre espace adhérent** sur monespace.cfdt.fr puis saisissez votre numéro personnel d'adhérent (NPA) à 10 chiffres sans espace ou votre adresse e-mail, puis votre mot de passe sur la «page» de connexion de www.syndicalismehebdo.fr