



Luttes et Communication

Le magazine de la F.T.I.L.A.C.
Fédération Communication et Culture C.F.D.T.

Juillet 1996

Pages spéciales de

CFDT  **MAGAZINE**

Edito

Y a-t-il une culture et un fonctionnement CFDT ?

AVEC une progression cumulée de 33,79% sur les six années de 1990 à 1995 (pour 29,91% au niveau confédéral), la Fédération Communication et Culture vit particulièrement la crise de croissance que connaît aujourd'hui l'ensemble de la CFDT. Ce renouvellement permanent, qui constitue avant tout notre richesse, pose néanmoins la question de notre identité collective, et de son devenir, à travers la diversité des histoires et des parcours militants.

DIFFICILE en effet de faire comprendre la culture et le fonctionnement CFDT à nos nouveaux adhérents.

D'autant plus que beaucoup d'entre-eux sont multi-employeurs, et que nos secteurs ne sont pas organisés en branches professionnelles constituées.

La CFDT a choisi une organisation démocratique du débat syndical, à tous les niveaux, à travers le fédéralisme :

à son niveau, chaque structure est souveraine pour définir ses orientations.

QUAND je négocie dans mon entreprise en tant que délégué du personnel, je tiens compte des avis des adhérents pour définir les revendications de la CFDT. Je rends compte à la section d'entreprise.

Les positions CFDT sont discutées au conseil syndical.

Lorsque nous décidons d'aller en procès pour défendre un salarié, c'est le syndicat qui se porte partie civile.

Lorsque je négocie dans une branche ou une réunion inter-entreprises, j'élabore des positions CFDT avec les négociateurs de branche.

Le responsable de branche rend compte au Conseil Fédéral, qui décide de la politique de revendications en tenant compte des spécificités des différents secteurs du champ fédéral.

La CFDT est pour la délégation, la responsabilité et le mandatement :

le mandat ne m'appartient pas, je le tiens de l'organisation dont je suis porteur des positions collectives. Ce mandat est remis en cause lors des congrès de chaque structure.

LA CFDT est pour un syndicalisme d'intérêt général, organisé autour des valeurs de solidarité et de démocratie.

Ce sont toutes ces pratiques d'un fonctionnement démocratique basé sur le fédéralisme, l'autonomie, la responsabilité et le mandatement qui fondent « la maison CFDT ».

Danièle RIVED
Secrétaire générale

Rapport d'étape de la FTILAC :

Lors de notre dernier congrès d'avril 1994, notre résolution générale définissait cinq axes prioritaires :

- 1 → *consolider l'existant et développer l'implantation CFDT ;*
- 2 → *articuler les lieux de négociation ;*
- 3 → *être présents et peser sur l'évolution de nos professions ;*
- 4 → *analyser et traiter le problème de l'emploi, prendre en compte tous les salariés, permanents et précaires ;*
- 5 → *réaffirmer l'origine de notre syndicalisme : la solidarité.*

Aujourd'hui où en est-on ?

Toutes les branches sont constituées, tous les négociateurs de branche sont identifiés. La CFDT est présente dans tous les lieux de négociation, et y joue souvent un rôle moteur. Trois commissions travaillent : précarité, chantier travail, autoroutes de l'information.

Journalistes

Seule branche fédérale structurée par un Conseil, l'Union syndicale des journalistes CFDT est présente dans tous les lieux de négociation concernant la Convention collective unique et étendue des journalistes

Parmi les thèmes récurrents de l'activité de l'USJF, la défense de l'unicité du statut des journalistes et la lutte contre la précarité (pigistes, photo-journalistes, partage du travail), les bouleversements des nouvelles technologies et des concentrations capitalistiques (multi-média, droit d'auteur, indépendance rédactionnelle)

Entreprises culturelles

Un secteur en structuration

- mise en place de commissions de licences d'entrepreneur de spectacles
- mise en place d'un contrat d'études prospectives pour définir les emplois, les besoins en formation des salariés
- un fonds d'assurance formation : AFDAS

Entreprises culturelles (suite)

Convention des entreprises artistiques et culturelles (anciennement SYNDEAC) :

- les négociations sont difficiles, des problèmes existent sur la structuration des employeurs (petites compagnies, orchestres).

Convention Variétés-Jazz :

- en cours de négociation ; cela concerne à la fois les producteurs de spectacles, les prestataires et les petites structures

Convention des théâtres privés et conventions des tournées :

- peu de rénovation, à part la négociation sur les salaires.

Ministère de la Culture :

- des négociations dans plus de 100 CAP
- des négociations sur les musées, l'archéologie et l'arrivée du secteur architecture avec ses écoles.

Services éducatifs, socioculturels et sportifs

Animation socioculturelle :

- plusieurs avenants ont été signés sur la formation, un contrat d'études prospectives se met en place
- un fonds d'assurance formation : UNIFORMATION

Exploitations cinéma :

- les négociations sont en sommeil, on ne négocie que les augmentations de salaire

Parcs de loisirs :

- nous avons négocié un avenant à la convention sur la filière des métiers du spectacle

Audiovisuel

Une branche professionnelle hybride, entre un Service public historique et structuré et un secteur privé récent, atomisé et sans couverture conventionnelle.

L'objectif CFDT : une Convention collective unique

- mise en place d'un Contrat d'études prospectives
- mise en place d'un fonds d'assurance formation : AUVICOM

un premier bilan encourageant

Audiovisuel (suite)

Convention des radios privées :

- un avenant de rapport d'étape vient d'être signé

Réalisateurs :

- la négociation avance très lentement malgré les nombreuses réunions

Communication et production audiovisuelle :

- la CFDT a signé un avenant pour réviser la convention

Cinéma et photographie

Doublage et post-synchronisation :

- suite à une longue grève les employeurs ont dénoncé la convention.

Production cinématographique :

- des négociations difficiles

Tirage et développement de films, laboratoire :

- une tentative des employeurs pour dénoncer les conventions

Télévision, émissions, artistes interprètes :

- un avenant a été négocié

Photographie professionnelle :

- une tentative des employeurs pour transformer les photographes en travailleurs indépendants

Convention des intermittents techniques :

- une convention en cours de négociation, difficile à faire avancer vu les nombreux syndicats concernés autour de la table.

Presse

Cette branche professionnelle comprend 14 conventions collectives catégorielles de secteurs, et connaît une forte division patronale dont l'aspect le plus visible est le divorce entre les plus gros magazines d'information générale (regroupé au sein du Syndicat de la Presse Magazine d'Information) et la structure fédérale (Fédération Nationale de la Presse Française)

- une négociation autour de la formation et la création d'un fonds : MÉDIAFOR ; de nombreuses difficultés pour mettre en place le paritarisme

Presse (suite)

- un début de négociation sur la RTT a été initiée par l'USJF avec les autres organisations de journalistes ; elle a avorté au niveau de la FNPF qui nous renvoie aux différents syndicats (elle en compte six)

Presse quotidienne régionale :

- une renégociation de la Convention collective des cadres, signée par tous les partenaires
- un début de négociation pour la Convention des employés PQR

Presse hebdomadaire et périodique :

- une négociation en cours des Conventions employés et cadres du SPMI, faisant suite à la négociation 95 de celles de la Presse spécialisée (FNPS)

Imprimeries de labeur et industries graphiques

- des négociations sur le suivi du Contrat d'études prospectives, sur la RTT
- une volonté de la CFDT : créer un observatoire de l'emploi
- un fonds d'assurance formation : OPCA-CGM

Edition

- des négociations sur la retraite, sur la réduction du temps de travail
- un fonds d'assurance formation : OPCA-CGM

Distribution

Ce secteur professionnel comprend :

logistique et publicité directe, routage et expédition

- des négociations concernant l'adhésion à un fonds de formation.

Publicité

Une convention cogérée avec la Fédération des services

Au mépris de tous les engagements

IL faut mesurer la signification des nouvelles coupes sombres dont est menacé le budget du Ministère de la Culture.

Après le gel massif qui affecte l'exécution du budget 96 (15% des crédits ordinaires, 25% des crédits de paiement), la mutilation annoncée (plus de 15% de réduction du budget en 97) signifie en clair, vu le niveau des dépenses incompressibles, un véritable démantèlement de toute politique culturelle.

A l'échelle du ministère, les sommes en jeu (2,3 milliards) sont colossales ; comparées au déficit global, elles restent dérisoires. Au mépris de tous les engagements pris par le Président de la République, en particulier sur le fameux 1%, il y a donc une volonté explicite de punir la culture, de rompre définitivement avec les espoirs et les ambitions affirmées par la création du ministère confié à Malraux.

Les routines, les cloisonnements ordinaires doivent être impérativement dépassés devant la nature de l'enjeu et l'ampleur du péril.

Les personnels de la culture savent que de telles coupes budgétaires signifient le chômage pour ceux dont l'emploi dépend directement des crédits d'intervention, une aggravation de la précarité pour les personnels non-titulaires du ministère, et l'anéantissement de la promotion pour les titulaires.

Tous savent que c'est le sens même de leur travail qui se trouve miné par la décomposition des missions du ministère. Tous les acteurs de la vie culturelle, à quelque niveau qu'ils se situent, doivent engager le combat avec la même pugnacité. Car il ne s'agit pas, répétons-le, d'une lutte ordinaire, il s'agit d'une mobilisation essentielle pour sauvegarder un des fondements du pacte républicain.

A ce titre, un tel combat doit éveiller de profondes résonances dans toute la société ; il ne prendra toute son ampleur que si la détermination collective prend le pas sur les démarches corporatives et s'appuie sur un bilan rigoureux des politiques jusqu'ici poursuivies.

Le 1 % de la Culture !

Une revendication aussi ancienne que le ministère lui-même.

Actuellement, le budget ministériel avec ses gels est de 0,80 %. Si l'on retire l'Architecture (0,15%), à missions constantes, le budget est de 0,65 %. C'est plutôt un retour à la case des années 1970, quand le ministère avait deux fois moins d'agents !!!

Premiers reculs et vrais enjeux

APRES la hache, la serpente. Devant l'ampleur de la protestation, l'attaque frontale contre la politique culturelle ne pouvait manquer d'être suivie de quelques reculs, de quelques adoucissements.

Le meeting des Bouffes du Nord, organisé le 3 juin dernier à l'initiative d'Ariane Mnouchkine, constituait le premier volet de la riposte. Il avait à ce titre, et parmi d'autres appuis, recueilli le soutien chaleureux de l'intersyndicale du ministère. Les participants purent donc apprendre que, pour 1996, les crédits inscrits au titre V (c'est à dire les crédits d'intervention) échapperaient au mécanisme diabolique gel/annulation.

De même, la rencontre de l'inter-

syndicale avec le ministre a permis de recueillir des assurances sur l'intégration des agents du ministère reçus aux derniers concours, déjà en poste ou en cours d'affectation, qui se trouvait illégalement et scandaleusement suspendue.

Une politique de démentellement

Pour aussi notables qu'elles soient, ces avancées ne doivent surtout pas dissimuler que l'essentiel de la politique de démantèlement de la politique culturelle reste en place :

• Pour 1996, hors le titre IV, les crédits gelés le demeurent. Néanmoins le ministère affirme que, sur le gel de l'ordre de 1,2 milliard, 200 millions "au pire" seraient annulés.

• La décision de geler 2 postes sur 3 en cas de départ demeure inchangée, et s'applique déjà à travers le contrôle financier. Les concours de recrutement de la BNF et d'intégration des vacataires au sein des corps de surveillance sont-ils ajournés *sine die*.

• Enfin, il n'y a rien de neuf en ce qui concerne les coupes budgétaires prévues au budget 97. Cependant, le ministère a pris l'engagement qu'aucun agent précaire sur un emploi permanent ne verrait sa situation remise en cause. En revanche aucune assurance n'a été donnée sur la non réduction des effectifs et sur le maintien des régimes indemnitaires (notamment la période complémentaire, dite "reliquat").

Un pas décisif

Le rassemblement de trois syndicats dont deux nationaux (SYNAPAC et SYDAS) et un régional (SRAC) n'est pas chose facile ! C'est pourtant ce que nous avons réussi au congrès d'Annecy, les 2, 3 et 4 mai 1996.

Un congrès de fusion...

Le rassemblement est d'abord celui de militants d'entreprises qu'à priori rien ne rapproche : qu'y a-t-il de commun entre un danseur de l'Opéra de Paris, un animateur de Centre de Loisirs, un comédien, un projectionniste de multisalles, un technicien intermittent du spectacle, un directeur de MJC, etc. ?

Le congrès a répondu par un rapport d'orientation dense et ambitieux, adopté à plus de 90% des mandats et qui trace, pour nos deux branches professionnelles, nos axes de travail prioritaires. Il a également permis

que soient représentés à parité, dans toutes les instances, les travailleurs du socioculturel et de la culture aussi bien permanents qu'à statut précaire. Cette fusion a nécessité l'actualisation et la modernisation de nos statuts.

... et de rencontres

Mais le congrès a surtout été, pendant trois jours, celui de la rencontre de militants qui, hors des séances plénières, ont pu échanger leurs expériences, confronter leurs pratiques, élaborer des stratégies, mieux se connaître.

Les ateliers autour du rôle des cadres dans le syndicat, de l'Europe et de ses conséquences pour nos professions, de la réduction du temps de travail et des municipalisations, ont permis d'approfondir des débats qui sont transversaux à toutes nos professions.

Vouloir faire un congrès sur la fusion de trois syndicats, c'est à dire se donner de nouveaux statuts et un nouveau mode de fonctionnement, et définir un projet d'orientation qui prenne en compte la diversité de nos professions et de leurs statuts, le tout en trois jours, c'était là un projet ambitieux !

Aussi certains se sont-ils sans doute sentis frustrés de ne pouvoir débattre plus longtemps. Nous devons donc poursuivre, au delà du congrès, cette réflexion collective : le Conseil national est d'ores et déjà chargé de la mettre en œuvre.

Lors de l'élection de celui-ci, certaines incompréhensions ont eu lieu sur le vote à cause de l'imprécision des statuts. Dans un souci de conciliation et pour construire notre nouveau syndicat sur des bases d'ouvertures, toutes les candidatures ont été prises en compte.

A Annecy, le SNAPAC CFDT est né. Souhaitons-lui bonne chance et longue vie pour mieux répondre aux attentes et besoins de nos adhérents, pour représenter et défendre avec plus d'efficacité l'ensemble des professionnels de nos secteurs.

Et, dans trois ans, je m'engage à prévoir un emploi du temps qui permette aussi aux congressistes de profiter des charmes du paysage, ce qui nous a manqué à Annecy !

René FONTANARAVA

SNAPAC - Syndicat National des Artistes, des Professions de l'Animation et de la Culture

SYNAPAC - Syndicat National des Professions Artistiques et Culturelles

SYDAS - Syndicat National des Artistes

SRAC - Syndicat Régional de l'Action Culturelle Ile de France

Amplifier le mouvement

Bien amorcée par le rassemblement unitaire du personnel dans les jardins du palais Royal, le 14 juin, la mobilisation doit se poursuivre et s'amplifier. Un second rendez-vous avec Douste-Blazy a eu lieu le 27, où trop peu de garanties ont été obtenues.

Aussi, les initiatives de tous niveaux doivent se multiplier pour que le mouvement prenne une dimension nationale, pour que les députés, les présidents de conseil généraux et régionaux soient interpellés dans toutes les régions et prennent clairement position, enfin et surtout, pour que tous les secteurs de la Culture confluent dans une action commune et durable.

Ainsi, le 5 juillet, une grève générale des personnels du ministère était appelée par l'intersyndicale CFDT-CFTC-CGT-FEN-FO-FSU.

Ce rassemblement à la pyramide du Louvre aura permis d'affirmer l'hostilité aux réductions budgétaires visant la Culture, de revendiquer le maintien des postes prévus sur le budget 1996, et de faire clairement entendre que les salariés ne sont pas prêts à se contenter de compromis boiteux et de marchandages sordides, qui ne seraient pas un moindre mal.

Et s'il revient aux syndicats de garantir la continuité du service public, eh bien ! ils l'assumeront.

Les animateurs de la CFDT Culture

Un syndicat en bonne santé

LE 10^{ème} Congrès de la CFDT RADIO-TÉLÉ (SURT) s'est tenu les 3, 4, et 5 avril 1996 à Haute-Luce, en Savoie. Plus de cent délégués et invités ont travaillé pendant ces trois jours à définir les orientations dont le syndicat CFDT de l'audiovisuel s'est doté pour les trois ans à venir.

Quitus à 80%

Mais en premier lieu, comme dans toute organisation démocratique, les congressistes se sont livrés à un bilan critique (au sens positif du terme) de l'action du syndicat dans les trois années écoulées.

Après un débat riche et sans langue de bois, d'où n'ont, bien sûr, pas été absents les événements de décembre 1995 ainsi que les différents conflits sociaux qui émaillent régulièrement la vie mouvementée de ce secteur professionnel, le bilan d'activité a été largement approuvé, le quitus ayant été voté à 80% des mandats (11% ayant voté contre et 9% s'étant abstenus ou n'ayant pas pris part au vote).

LE congrès a ensuite travaillé en quatre commissions : "l'avenir du secteur audiovisuel et ses évolutions économiques prévisibles" ; "la couverture conventionnelle" ; "l'emploi" ; "l'organisation et la durée du travail". Ces quatre commissions ont produit les textes constitutifs de la résolution d'orientation, qui fixe les priorités de la CFDT RADIO-TÉLÉ pour les années à venir.

Les débats du congrès, en commissions ou en séance plénière, ont ainsi permis de confronter les expériences de la quarantaine de sections d'entreprise qui composent le syndicat, de mieux cerner et prendre en compte les questions d'emploi dans l'audiovisuel, notamment la lutte contre la

précarité et les problèmes liés aux intermittents (qui composent la moitié des salariés du secteur), de renforcer la solidarité entre privé et public, d'avancer notablement sur la nécessité d'une convention collective dans une branche d'activité qui en est aujourd'hui totalement dépourvue, et d'analyser les conséquences pour les salariés de l'audiovisuel de la modernisation technologique, de la mondialisation économique, avec son corollaire de restructurations et de concentrations capitalistiques.

Une équipe renforcée

La résolution d'orientation, adoptée à 66% des voix, prend en compte ces différents thèmes, trace des pistes et fixe un cadre pour notre action syndicale.

Le Conseil National, élu à la fin du congrès, a lui-même élu un Secrétariat National renforcé, composé de huit membres, au sein duquel se retrouvent des secrétaires issus tant du privé que du service public. Conseil et secrétariat nationaux ont la charge de conduire l'action du syndicat dans

les trois ans à venir et de mettre en application les résolutions adoptées.

EN résumé, ce fut un congrès riche en débats de fond, chaleureux dans son ambiance, même quand les débats étaient passionnés, réconfortant pour tous ceux qui y ont participé. La preuve vivante d'un syndicat RADIO-TÉLÉ en bonne santé, fort de ses 2300 adhérents, parfaitement à l'aise au sein de la Fédération Communication et Culture comme de la Confédération.

A noter dans les moments importants du congrès le débat avec un représentant de la Commission Exécutive de la Confédération sur la politique de la CFDT, la protection sociale et les événements de décembre 1995, et l'intervention de Danièle Rived, Secrétaire générale de la Fédération. De même, l'intervention d'un représentant des syndicats Italiens, est à mettre à l'actif de la place prise par le syndicat et la fédération dans le travail syndical international.

Jacques RICAU

Culture ou

QU'EST ce que la Culture ? Que devient-elle dans le cadre d'une économie de marché ? Comment l'ensemble des syndicats européens doivent-ils l'appréhender ?

La Culture, ciment fondateur d'un pays, ce sont des habitudes, des traditions, du dynamisme, un langage, ce sont à la fois le produit d'une histoire et les conditions de son devenir.

Maintenir une identité culturelle au niveau d'un pays c'est vouloir que celui-ci ne se sclérose pas. Cela nécessite une volonté politique, parce

que, selon la célèbre formule, "si la Culture n'a pas de prix, elle a un coût".

La Culture aux mains de Bercy

Alors que le budget du ministère de la Culture est en régression permanente, on peut être sceptique quant à cette volonté. Si l'on considère que, là comme dans tous les autres domaines, c'est le ministère du Budget qui tranche, la Culture ne devient qu'une ligne comptable, on peut craindre que les fameux quotas du "mieux-disant culturel" ne soient qu'un leurre.

De la nécessité de défendre l'intérêt général...

DANS un précédent article, nous avons parlé de la Convention collective initiée par le SNTPCT de Stéphane Pozderec. Elle avait pour but de créer une catégorie d'intermittents, nommés "intermittents audiovisuel informatique", travaillant essentiellement dans le secteur de la vidéo et dont les salaires ne risquaient pas de se percuter avec ceux des téléfilms, et encore moins du cinéma.

Une convention confidentielle

Cette convention s'était construite confidentiellement entre un seul syndicat non confédéré, le SNTPCT, et une société d'avocats qui a l'habitude de fournir au patronat des conventions collectives clé en main, qui, si elles sont par obligation au-dessus du Code du travail, prennent bien garde de ne pas le dépasser trop.

Cette convention avait par la suite été ratifiée par FO et la CFTC, et présentée toute ficelée à la CFDT et la CGT pour signature... Inutile de dire qu'aucune des deux n'avaient manifesté le désir de signer le moindre texte les yeux fermés.

Toutefois, si la CGT s'était contenté de hurler sans rien entreprendre, c'est qu'elle n'est pas représentative sur ce secteur. Il en va autrement de la CFDT Radio-Télé qui, avec FO, est la seule à avoir des sections syndicales dans les entreprises adhérentes à la FIMM.

Un syndicalisme au service de tous

Nous avons donc décidé de nous asseoir autour d'une table de négociations. Les entreprises de la FIMM appliquant le plus souvent le Code du travail à minima, nous estimions en effet qu'il était nécessaire d'obtenir un accord conventionnel tant soit peu supérieur à ce qu'ont à présent les permanents. Par contre, il n'était pas question pour nous de signer les avenants traitant des intermittents pour plusieurs raisons :

1 • Nous négocions depuis plusieurs années une Convention collective pour l'ensemble des intermittents.

2 • Dans le cadre du Contrat d'études prospectives, le problème des intermittents et leur place au sein de la branche audiovisuelle doit être abordée.

3 • Enfin, les salaires de la FIMM ne feraient qu'aggraver les déficits de l'annexe 8 (caisse chômage des intermittents techniques), les intermittents étant indemnisés non sur le salaire réel mais sur le minima syndical du cinéma.

Or, seul l'avenant "intermittents" intéressait réellement les employeurs de la FIMM, car l'emploi des intermittents leur permet de payer des charges sociales à minima. Aussi, devant notre refus de signer l'avenant intermittent, ils ont unilatéralement rompu les négociations et demandé au ministère du Travail l'extension de la convention sur les seules signatures de la CGC et de FO.

Nous sommes donc immédiatement intervenus au ministère et auprès de la Confédération pour que cette convention soit bloquée.

Chantal WEISS

FIMM : Fédération des Industries du Multi-Média

SNTPCT : Syndicat National des Techniciens de la Production Cinématographique et Télévisuelle

commerce ?

Si les quotas permettent aux financiers de gagner de l'argent les quotas triompheront avec ou sans les syndicats. Mais pour le public comme pour les salariés où est le "mieux-disant" ?

La précarité comme moyen de production

Pour respecter les quotas les chaînes de télévision ont imaginé toutes sortes d'émissions de plateaux, de jeux, où le public fait de la figuration non payée, émissions à forte audien-

ce qui attirent les publicitaires mais qui ne nécessitent pas forcément de gros moyens en matière d'équipes de tournage.

Parallèlement, elles font appel de plus en plus à des jeunes non formés, précarisés, qu'on jette comme des Kleenex lorsque les émissions en question ne sont plus diffusées.

Ces jeunes sans qualification ne peuvent être employés sur des téléfilms ou des films de cinéma, mais ils vont grossir le bataillon des intermittents.

Pour les téléfilms, si leur nombre est en augmentation, les budgets n'ont en revanche pas suivi dans la même proportion.

Les producteurs ayant de moins en moins d'argent, ne veulent plus tourner en France pour ne pas avoir à payer la main d'œuvre à son juste prix. Ils délocalisent les tournages dans les pays où, pour l'instant, les salariés sont payés moins chers et où, de plus, un passé cinématographique riche a formé d'excellents professionnels.

(suite page 8)

La FTILAC occupe la scène internationale

LA MEI, Fédération internationale de la communication et de la culture, a organisé dernièrement, sur invitation des syndicats français CFDT, CGT, FO et UNSA/SNTCP, plusieurs réunions à Paris.

Intermittents

Un atelier sur les intermittents, dont le thème avait déjà été étudié lors de précédents rencontres, a permis de répertorier les normes de travail des intermittents dans différents pays européens. L'objet de ce travail était de définir, à partir de ces données, des normes qui pourraient être acceptables par tous. C'est un vaste travail, mais déjà une compilation a pu être établie sur le long-métrage, les films publicitaires et les documentaires.

Culture et commerce

Un forum ayant pour thème la culture et le commerce a permis à chacun

d'exprimer son point de vue sur un sujet d'autant plus brûlant que figuraient autour de la table des syndicats américains, coupables aux yeux de beaucoup d'européens d'envahir nos écrans de cinéma et de télévision.

(voir les arguments développés par la FTILAC pages 7 et 8)

Ces deux réunions ont eu lieu dans le cadre de la Maison de Radio-France.

L'exécutif MEI à la FTILAC

A la suite ont eu lieu deux autres réunions au siège de l'immeuble des Fédérations CFDT, inaugurant ainsi le rôle de Vice-présidente de la MEI de Danièle Rived.

La première était l'exécutif mondial de la MEI. Entre autres choses, il s'agissait de mettre en place des actions de solidarité avec les syndicats d'Amérique du Sud, d'Afrique et d'Asie (où le Japon est déjà adhérent de la MEI), sans oublier, plus près de

nous, les projets qui se concrétisent déjà avec l'Europe dit "de l'Est".

La deuxième réunion était celle des secrétaires généraux des Fédérations ayant des intérêts de proximité avec la MEI : la Fédération Internationale des Journalistes, la Fédération Internationale des Graphistes, la Fédération Internationale des PTT, la Fédération Internationale des Acteurs, et celles des Musiciens.

Parallèlement se déroulait à Bruxelles, à l'initiative de la MEI et de la Fédération Internationale des Journalistes et en collaboration avec l'UER, une journée de rencontres sur la formation. Plus particulièrement, nous avons étudié les répercussions, au niveau des métiers des techniciens et des journalistes, de l'utilisation des nouvelles technologies.

Chantal WEISS

Culture ou commerce ? (suite et fin)

Quant au cinéma, les mêmes contraintes financières produisent les mêmes conséquences sur les tournages.

Prioriser l'emploi...

Sur le terrain de l'emploi, qui doit toujours être en ligne de mire des préoccupations syndicales, les quotas n'ont guère d'effets bénéfiques.

Il faudrait au contraire revoir les critères d'attribution des aides françaises aux productions qui ne sont pas suffisamment sélectives, pour empêcher les films d'être tournés à l'étranger quand il n'y a aucune impérieuse nécessité de le faire.

Tout autre est le problème des quotas sur les achats d'émissions, et la

distribution de films. Là, effectivement, si la barrière du pourcentage de diffusion d'œuvres françaises et européennes ne permet pas la libre concurrence, en contrepartie les quotas jouent pleinement un rôle, non seulement commercial, mais aussi culturel, car les pays européens ne peuvent se satisfaire d'une culture uniforme, d'où qu'elle vienne.

... et l'identité culturelle

Entre distribution et production, commerce et culture, il faut se garder de tout positionnement simpliste. Des quotas, oui, mais en sachant que cela ne résout pas tous les problèmes.

Deux critères doivent nous guider : développer l'emploi et ne pas perdre

notre identité culturelle. Pour nous, syndicat français, c'est la survie d'une francophonie à travers le monde qui est crucial.

Au jeu pervers des délocalisations, tout le monde perd. Les équipes des pays dans lesquels ont lieu les tournages sont exploitées et sans possibilité de se défendre. Les pays où les professionnels sont mieux structurés perdent leur emploi.

Entre repli et ouverture des frontières dans le cadre d'une concurrence sauvage, seule une coopération syndicale internationale facilitant le rapprochement des professionnels pourra se révéler à terme bénéfique.

Chantal WEISS

Le dialogue au cœur de notre démarche

« ECOUTER pour se faire entendre » : tel est le principe de la campagne "Le Travail en Questions".

Il s'agit d'une enquête nationale, menée par la CFDT, sur le travail tel qu'il est vécu aujourd'hui, et sur ses évolutions à venir.

L'écoute des salariés est au cœur de cette démarche.

Ecouter les salariés, et non pas les sonder. Pour les sonder, il aurait suffi de faire interroger un "panel représentatif de salariés" par les sondeurs professionnels.

Un objectif ambitieux

L'objet de cette enquête est de mettre en situation de dialogue des militants et des salariés sur le thème du travail.

Il s'agit de mieux connaître les réalités du travail à travers l'opinion des salariés, non pas tant pour décrire ce qui existe d'aujourd'hui, mais pour dégager ce qu'il faut changer.

L'enquête repose sur un questionnaire comportant trois parties distinctes :

- un niveau confédéral, commun à l'ensemble des secteurs engagés dans le "Travail en Questions". Les thèmes retenus sont la diversification des situations et des contrats de travail,

l'évolution de la division entre temps de travail et temps "hors travail", l'impact des nouvelles technologies et l'incidence des nouveaux modes de gestion sur l'organisation, les conditions et le contenu du travail.

- un niveau fédéral (ou régional) sur des réalités spécifiques aux champs

professionnels (ou géographiques) concernés.

- un niveau local concernant l'entreprise où se déroule l'enquête. C'est alors à la section syndicale de définir les thèmes, qui peuvent notamment s'articuler sur des campagnes propres, engagées ou à venir.

La précarité en questions

La FTILAC est une des nombreuses fédérations qui ont choisi de mener l'enquête, non pas sans difficulté.

Une des constantes de l'ensemble des champs professionnels de notre Fédération est la présence importante de salariés en situation de précarité (pigistes-journalistes, CES, intermittents du spectacle, correcteurs à domicile, etc.).

Le questionnaire fédéral leur est donc entièrement consacré, avec pour but de mieux cerner la diversité des situations que l'on nomme "précaires" et de balayer éventuellement certains préjugés. Nous avons fait le choix de fusionner le questionnaire fédéral avec celui de la Confédération afin de permettre au maximum de salariés d'y répondre, y compris des salariés "sédentaires" (= non précaires).

Une expérience encourageante

La section d'entreprise de Paris TV Câble — du syndicat Radio-Télé (ex-SURT) — est la première à l'avoir expérimenté.

Le questionnaire local interroge les salariés sur leur qualification et leur désir d'aménagement de travail avant négociations. L'enquête n'est pas terminée mais, d'ores et déjà, l'expérience apparaît comme positive.

D'une part le questionnaire est un prétexte pour aller voir les salariés et instaurer un dialogue et, d'autre part, il a permis à la section syndicale de se mobiliser autour de ce projet fort et constructif.

Les sections de la Grande bibliothèque, de France 3 et des Auberges de jeunesse devraient suivre.

Le dispositif fédéral du "Travail en Question" est donc prêt. Il est ouvert à toutes ses sections d'entreprise qui voudraient s'y investir.

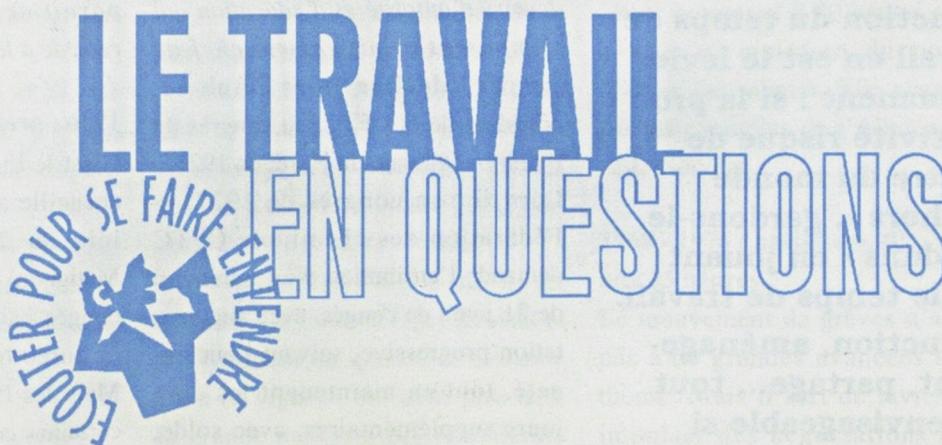
Nous vous invitons à participer selon vos projets militants.

Martine ZUBER

Pour tous renseignements, contacter :

Danièle Rived : ☎ 44 52 52 70

Martine Zuber : ☎ 42 30 25 65



RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Une longue marche qui doit être l'affaire de tous

Thème majeur du mouvement ouvrier, la question du temps de travail n'a cessé de se conjuguer sous des formes multiples selon l'époque, la situation économique et les aspirations des travailleurs :

- ✓ développement des temps de transport ▷ réduction journalière
- ✓ développement du week-end ▷ réduction hebdomadaire ✓ aspirations aux vacances ▷ congés payés ✓ profiter de la fin de sa vie ▷ allongement de l'âge de la retraite ✓ rééquilibrer vie professionnelle et vie privée ▷ temps partiel choisi, et du temps libre pour la formation individuelle ou professionnelle.

Mais également, et depuis pratiquement toujours, l'idée force que doit primer le droit à l'emploi, et que la réduction du temps de travail en est le levier permanent : si la productivité risque de mettre du monde « dehors », gardons-le « dedans » en jouant sur le temps de travail. Réduction, aménagement, partage... tout est envisageable si cela reste du domaine du négociable.

Au début du siècle, la grande bagarre est celle des "3 huit". Non pas celui du travail posté mais le fait que sur 24 heures de vie quotidienne, il y ait 8 heures de travail, 8 heures de sommeil et 8 heures pour la vie courante, dont le loisir. Cette revendication est avancée alors que les semaines de travail font encore 6 jours, que l'horaire journalier est de 10 heures, qu'il n'y a pas de congés payés et que les retraites sont inexistantes pour la plupart des salariés.

Le repos hebdomadaire n'est légal qu'à la fin de 1906, et ce n'est que le 23 avril 1919, à la veille d'un 1^{er} mai qui s'annonce mouvementé, qu'est votée la loi des "3 huit".

La CFTC vient de naître. Elle entre sur la scène du mouvement social, qu'elle ne quittera plus jusqu'en 1964 où elle devient la CFDT.

1920 - 1930 : du temps pour vivre

De 1920 à 1931, la CFTC met l'accent sur l'application de la nouvelle loi. *"Nous exigeons l'application de la loi des 8 heures, afin que le travailleur ait des loisirs suffisants pour s'éduquer, afin qu'il puisse pratiquement, grâce à sa présence effective au foyer familial, remplir pleinement les devoirs d'autorité et d'éducation qui s'imposent à lui, comme chef de famille"* déclare Jules Zirnheld, président de la CFTC, au congrès de l'Union régionale du Nord, en 1925. Lors de son congrès de 1927, la Fédération des cheminots CFTC demande l'attribution d'un minimum de 21 jours de congés, avec augmentation progressive, suivant l'ancienneté, tout en maintenant les cinq jours supplémentaires, avec solde, accordés dans des circonstances exceptionnelles.

Années 30 : les 40 heures contre le chômage

Les organisations CFTC réclament aussi la généralisation du repos dominical collectif et des congés payés. Au congrès de 1926, la Fédération de la métallurgie note que les fonctionnaires et employés de certaines corporations bénéficient déjà d'un congés annuel payé (fonctionnaires, employés communaux, personnels des chemins de fer et services concédés, journalistes). La Fédération souligne *"qu'il est anormal que la masse des travailleurs en soit privée"* et que *"l'octroi de congés payés aux ouvriers tend de plus en plus à se généraliser, comme cela existe déjà en Finlande, en Pologne, en Autriche, en Lettonie, etc."* Le congrès émet le vœu que le Parlement vote sans délai une loi instituant le congé payé annuel des ouvriers.

Lors de la crise économique des années 30, la Fédération de la métallurgie CFTC propose, pour lutter contre le sous-emploi, *"la mise à l'étude de la semaine de quarante heures sur la base de cinq jours ouvrables"*.

En 1933, la CFTC *"se déclare en principe favorable à la généralisation de la semaine de 40 heures qui lui paraît actuellement le principal remède à la crise du chômage."*

1936 : premiers congés payés

C'est le Front Populaire, et la CFTC accueille avec satisfaction les deux lois du 21 juin 1936 (accords Matignon) qui attribuent 15 jours de congés payés et portent à 40 heures la durée hebdomadaire du travail. Mais dès 1938, sont remises en cause certaines conquêtes sociales de 1936, notamment les 40 heures. Des horaires hebdomadaires allant jusqu'à

Une urgence qui demande du temps

REGARDONS nos agendas : depuis six mois nous avons eu un grand nombre de réunions paritaires, à plusieurs niveaux, concernant la réduction du temps de travail.

Beaucoup d'échanges de positions, de discussions, quelques accords d'entreprises mais pas encore d'accords de branches.

Pourquoi ?

Il y a d'abord un manque de volonté des employeurs à vouloir négocier. La question du temps de travail est consubstantielle de celle de son organisation, que le patronat refuse bien souvent d'aborder paritairement. De telles négociations ont besoin de pouvoir s'appuyer sur des réalisations déjà inaugurées dans les entreprises de la branche considérée. Or ces expériences sont trop rares dans nos secteurs.

Le compromis du 31 octobre, entre annualisation et réduction du temps de travail avec création d'emploi, a encore du mal à passer dans les esprits. Les employeurs privilégient l'annualisation du temps de travail qui, seule, leur laisse toute latitude quant à sa réalisation concrète, et la CFDT défend la réduction du temps de travail avec création d'emplois, afin de faire de la lutte contre le chômage et de l'amélioration des conditions de travail un seul et même combat.

La seconde raison tient au déficit de dialogue social organisé au niveau de nos branches. Les secteurs dans lesquels des accords de Rtt peuvent être envisagés sont ceux qui sont entrés en négociation il y a plusieurs années. Et nous n'en sommes pas là ! Pour la FTILAC, des négociations de branche ont lieu dans l'imprimerie,

l'édition et l'animation socioculturelle. Pour l'audiovisuel les négociations ont lieu dans les entreprises. Quant à la Presse, les employeurs ont très vite arrêté les négociations de branche. Mais, dans le même temps, des accords ont eu lieu dans certaines entreprises (La Vie, Ouest France).

SI la négociation de branche demande nécessairement du temps, il y a pourtant urgence d'un véritable partage du travail. Il y a d'autant plus urgence, pour nous, que nos secteurs professionnels connaissent de façon aiguë le développement de la précarité. Mais nous devons aussi veiller, pour ces mêmes raisons, à ce que tous les salariés, même ceux des petites entreprises qui sont une réalité incontournable de nos professions, soient concernés par la réduction du temps de travail.

Une longue marche... (suite)

50 heures sont autorisés. La CFTC, au nom de ses principes, refuse d'appeler à une grève générale de 24 heures, comme le fait la CGT. Elle demande à ses organisations d'agir auprès des inspecteurs du travail et des ministères pour faire barrage aux heures supplémentaires.

Au congrès confédéral de 1939, une résolution s'élève "contre le bouleversement introduit dans le régime légal de la durée du travail, spécialement par la suppression de toute consultation des organisations syndicales et de toute référence aux accords existants".

1945 - 1962 : 3^{ème} et 4^{ème} semaines

Au sortir des destructions de la guerre et du pillage économique de

l'occupant, l'heure n'est pas à la réduction du temps de travail. Il faut d'abord reconstruire, puis, à partir de 1954, faire face à la pénurie de main d'œuvre provoquée par la guerre d'Algérie. 1956, avec le gouvernement Guy Mollet, est l'année de la troisième semaine de congés payés. Néanmoins, au congrès CFTC de 1961, est réclamée "la diminution progressive des horaires de travail, sans diminution de salaire et l'abaissement de l'âge de la retraite".

Le 29 décembre 1962, à travers un accord signé entre la régie Renault et les syndicats, la quatrième semaine entre en vigueur. Six mois plus tard, la grande majorité des travailleurs obtient les quatre semaines par voie d'accord ou de décision unilatérale

du patronat.

En revanche, dans le domaine de la réduction hebdomadaire, les avancées resteront minimales jusqu'en 1968.

En 1964, l'horaire réel moyen était de 46 heures. La CFDT propose le retour progressif à 40 heures sur six ans, avec maintien du pouvoir d'achat des salariés. Elle s'appuyait sur les exemples de l'Allemagne et de la Norvège.

1968 - 1976 : passer des 40 aux 35 heures

Le mouvement de grèves n'aboutit pas à de grandes avancées sur ce thème. Mais il sert de levier pour impulser des négociations sur la durée du travail dans les années suivantes.

Une longue marche qui doit être

Eugène Descamps, secrétaire général, souligne au congrès de 1970 que "la priorité reste en faveur du retour progressif aux quarante heures par semaine".

Au congrès de 1976, la question de la réduction de la durée du travail est traitée dans le cadre du "droit à l'emploi pour tous". Il faut dire que le chômage connaît alors une brusque augmentation.

La "résolution action" réclame "l'interdiction de toutes les heures supplémentaires régulières, la fixation de la durée du travail à 8 heures par jour, 40 heures maximum par semaine, et la réduction progressive de cette durée à 35 heures sans perte de salaire".

C'est la première fois qu'est lancée l'idée des 35 heures.

1978 - 1982 : la retraite à 60 ans

En avril 1978, la CFDT demande au gouvernement qu'il prenne les mesures nécessaires pour inciter le CNPF à ouvrir une négociation. Celle-ci s'ouvre le 17 octobre mais aboutit à un échec.

Le processus est relancé en juin 1981 avec l'arrivée de la gauche au pouvoir.

Le 17 juillet, un protocole d'accord est signé par le CNPF et les organisations syndicales, sauf la CGT. Il a pour objectif d'enclencher une dynamique de négociation dans les branches professionnelles. La CFDT signe une trentaine d'accords couvrant cinq millions de salariés sur les treize millions concernés.

Face à ce semi-échec, le gouvernement publie l'ordonnance du 17

janvier 1982. Elle institue la cinquième semaine de congés payés, déjà existantes dans de nombreux secteurs, et les 39 heures. Un autre texte institue la retraite à 60 ans.

Edmond Maire, au congrès de Metz en 1982, souligne que "les effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi dépendront largement de la maîtrise et du contrôle que peuvent avoir les travailleurs sur les modalités d'application de la réduction dans leur branche ou dans leur entreprise".

1985 : diversifier les RTT

La résolution du congrès de Bordeaux souligne "l'action syndicale en faveur de la réduction du temps de travail doit s'intensifier pour aboutir à des résultats dans toutes les entre-

Les journalistes se mettent en quatre

RÉUNIS en Conseil syndical à Toulouse, les 7 et 8 juin 1996, les Journalistes CFDT ont notamment discuté du partage et de la réduction du temps de travail.

Dans un document préparatoire à ce débat du Conseil, Stéphane Thépot indiquait :

« La réduction du temps de travail (lire "RTT") est LE thème fort de la CFDT. C'est aussi un des thèmes majeurs des revendications sociales modernes, avant même celui des rémunérations. Il y a là un véritable "vivier à resyndicalisation", une façon de coller avec les aspirations nouvelles des salariés et d'inventer un nouveau rapport au travail.

« Comment l'appliquer chez les journalistes ?

« C'est entendu, nous sommes tous des "drogués" du boulot et de l'info, incapables de chronométrer notre travail. Les formules de RTT individualisées comme le Compte épargne-temps (CET) sont à promouvoir pour changer les mentalités, se désintoxiquer.

« Mais il y a également une exigence collective à trouver des formules permettant de mieux répartir le travail, dans une profession éclatée où l'on peut distinguer une fracture nette entre ceux qui travaillent trop et commencent à s'en plaindre, et d'autres qui ne trouvent pas assez de travail (chômeurs, pigistes, précaires).

« Les journalistes CFDT doivent donc se mobiliser à la fois pour LA RÉDUCTION ET LE PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL. »

A la suite d'un débat enrichi de l'expérience d'Olivier Nouaillas, Délégué syndical à "La Vie" (où se met en place le CET), l'USJF-CFDT a décidé de faire paraître, à la rentrée, un quatre-pages revendicatif, organisé en trois temps :

✕ les 32 heures comme perspective ;

✕ la semaine de 4 jours sur 36 heures comme revendication ;

✕ le compte épargne-temps comme outil immédiat.

l'affaire de tous (suite et fin)

prises, à commencer par la récupération des heures supplémentaires qui doivent demeurer exceptionnelles".

Sur la compensation, la résolution précise que "la répartition des coûts de la RTT est l'un des éléments de la négociation. A cet égard, la sauvegarde et la création d'emplois, ainsi que les bas salaires sont des éléments à prendre en compte dans la négociation".

Le 2 septembre 1985, une délégation CFDT fait plusieurs propositions au ministre du travail, comme l'application d'un repos compensateur de 50% pour les heures supplémentaires ou subordonner les aides aux entreprises à l'obligation de négocier la RTT. En novembre, le gouvernement dépose un projet de loi qui indique que la modulation du temps de travail doit avoir pour contrepartie une réduction du temps de travail et la diminution des heures supplémentaires. Il laisse à la négociation la responsabilité de décider des modalités. Le projet de loi est voté le 28 février, malgré l'hostilité de la droite, du PCF, du CNPF, de FO et de la CGT.

1988 : pas d'ATT sans contreparties

La résolution du congrès de 1988 déclare que "tout aménagement du temps de travail doit être négocié avec les organisations syndicales et faire l'objet de contreparties pour les salariés : réduction du temps de travail, garanties pour les formes d'emploi, temps de formation".

En mars 1989, le CNPF signe avec les organisations syndicales, sauf CGT et FO, un accord interprofessionnel dans lequel il reconnaît le principe de contreparties à l'aménagement du temps de travail. En septembre 1991, la Charte pour l'emploi précise que la RTT doit être

réactivée, à travers le droit au temps partiel choisi, la récupération des heures supplémentaires, le congé parental, etc.

1995 : vers une loi cadre sur les 32 heures

Au congrès de Montpellier, apparaît une nouveauté suite à un amendement présenté par le syndicat de l'arsenal de Brest : l'idée d'une "loi-cadre" pour aboutir progressivement aux 32 heures. "Cette réduction de la durée du travail doit être importante pour éviter que les gains de productivité ne réduisent son impact en création d'emplois nouveaux (cette première partie du texte figure dans la résolution initiale). Aussi la CFDT revendique une loi-cadre pour abaisser significativement la durée du travail et aboutir progressivement aux 32 heures hebdomadaires."

Il s'agissait, pour les promoteurs de cet amendement, de lancer aux salariés "un message bien plus fort et bien mieux compris que de simplement annoncer une réduction massive et diversifiée du temps de travail".

S'opposant à cet amendement, le syndicat Santé Lorraine soulignait la diversité des aspirations des salariés en matière de temps de travail et la diversité des entreprises. "Les réalités dans les entreprises sont extrêmement variées. Comment concilier une organisation du travail liée à la réduction du temps de travail dans une entreprise de 3000 salariés et dans une activité artisanale ? N'obligeons pas les acteurs sociaux à subir un modèle unique".

Le rapporteur, Jean-René Masson, indiquait que "vouloir restreindre le positionnement de la CFDT à une modalité unique, c'est nier l'aspiration des salariés, c'est exclure les petites

et moyennes entreprises qui regroupent la moitié des salariés du secteur privé. Pour aboutir à une véritable RTT créatrice d'emplois, on ne peut faire l'économie de la complexité."

Le congrès a voté à 57% en faveur d'une loi-cadre, sans éliminer cependant la notion de diversité et de complexité qu'on retrouve dans nombre d'articles de la partie de la résolution qui concerne la réduction du temps de travail.

Maîtriser le temps

De 1950 heures annuelles de durée effective du travail dans les années 50, on est arrivé aujourd'hui à 1520, en conjuguant réduction hebdomadaire, croissance des congés payés et progression du temps partiel.

Reprendre ce mouvement de baisse pour créer massivement des emplois, c'est l'objectif de la revendication CFDT d'une réduction massive traduite dans la perspective des 32 heures en moyenne, diversifiée dans les formes et selon les individus, en faisant de chacun (à son niveau) l'acteur de la démarche : place donnée à l'émancipation individuelle et collective des salariés grâce à la maîtrise du temps ; souci de ne pas dissocier amélioration des conditions de travail et diminution du temps de travail ; volonté de définir de manière efficace la revendication afin d'être non seulement comprise et portée par le plus grand nombre de salariés, mais aussi traduisible concrètement par des avancées ; et, bien sûr, primat donné à une démarche négociée, où la loi intervient, soit pour entériner et assurer une généralisation, soit pour relancer une négociation en définissant des moyens d'accompagnement.

Sylvestre GILLOIRE,
d'après Syndicalisme Hebdo

Fédéralisme CFDT : le moyen d'un

UNE réflexion sur notre mode de fonctionnement collectif n'est pas une préoccupation réservée à quelques militants épris de débats statutaires voire procéduriers. Si la fin est dans les moyens que l'on emploie pour y parvenir, alors notre fonctionnement, les formes d'organisation que nous utilisons pour conduire notre projet syndical, ne sont pas neutres. Le type d'organisation que nous nous choisissons est indissociable des valeurs que nous défendons et de notre conception du syndicalisme.

Valeurs et fonctionnement de la CFDT sont intimement liés

La CFDT est la seule confédération à reprendre dans ses statuts des extraits de la déclaration des droits de l'Homme de 1789.

Démocratie participative et émancipation individuelle pour une solidarité collective, induisent également des modes d'organisation qui permettent de faire de chaque adhérent qui le souhaite un acteur de sa propre histoire et de l'histoire collective, un acteur décisif de nos choix syndicaux. Elles doivent être également un instrument efficace de solidarité, d'unification des salariés.

Comment ne pas citer, en guise de synthèse, la dernière intervention d'Edmond Maire comme Secrétaire général : "Un syndicalisme qui affirme sa capacité d'autonomie, d'émancipation des personnes et de transformation progressive de la société sans préalable politique, sans s'en remettre à la médiation des forces politiques, un syndicalisme qui fait de sa propre capacité d'analyse, de mobilisation et de négociation un facteur déterminant du changement, cela n'existe guère à travers le monde."

A l'origine était le syndicat

Historiquement, ce sont les syndicats qui ont créé les confédérations syndicales, et non l'inverse. L'organisation syndicale fonde son existence sur la défense des intérêts des salariés et doit donc rester étroitement liée au lieu même où cette défense s'exerce. Ces deux raisons justifient que le syndicat soit la structure politique de base de la CFDT (la section syndicale d'entreprise est une structure fonctionnelle). Toutes les autres structures de l'organisation (y compris la confédération) sont des unions de syndicats.

Le syndicat est à la source d'un double fédéralisme, professionnel et interprofessionnel, qui a engendré la constitution de deux structures politiques fédératives : les fédérations professionnelles et les unions régionales interprofessionnelles.

La structuration de la CFDT est un héritage de notre histoire et non une construction théorique.

Souveraineté et délégation

Les différents niveaux de l'organisation ne sont pas à proprement parler subordonnés l'un à l'autre comme s'il s'agissait d'une pyramide hiérarchisée.

Ce serait donc plutôt une série de cercles concentriques, dont chaque structure est souveraine sur son propre champ. Pour autant, il lui faudra passer le relais du débat et de la décision, au niveau plus large, par un système, inscrit dans les statuts, de délégation, de responsabilité et de mandatement.

C'est ce qu'on appelle le fédéralisme, qui ne peut fonctionner que dans un compromis entre respect des structures connexes et arbitrages nécessaires. Il nous appartient de le faire

vivre au quotidien de notre action syndicale comme outil de notre fonctionnement démocratique.

Le fédéralisme s'articule donc autour de la souveraineté de chacune des structures fédérées et de la délégation dans les structures fédératives. La souveraineté implique un engagement de non ingérence de la part de l'ensemble des structures. La délégation suppose le mandatement.

Le mandat : démocratie et responsabilité

Le mandat ne représente pas que lui-même. Il est porteur d'une réalité collective, de la sensibilité, des opinions de ceux qui l'ont mandaté et de l'intérêt général de l'organisation. Cela nécessite à la fois le débat en amont et le contrôle en aval. Ce sont les conditions de la démocratie.

Mais le mandat doit pouvoir exercer et assumer sa responsabilité individuelle, être capable d'évaluer sa marge de manœuvre, dans le cours du débat ou de la négociation, en respectant le sens de son mandat. Sinon, on en est réduit au principe du mandat impératif qui traduit une négation de l'utilité du débat et conduit à l'isolationnisme ou à la radicalité.

Certains prétendent ne rien comprendre à l'entremêlement de nos structures et de nos mandatements, notamment dans le camp patronal... Eh bien ! nous l'assumons. La démocratie n'est pas un mode d'organisation naturel : il est culturel. Et si le fédéralisme prend à contre-pied les modes d'organisation classiques c'est bien qu'il procède de notre volonté de transformation sociale.

Sylvestre GILLOIRE
et Philippe DEBRUYNE

fonctionnement démocratique

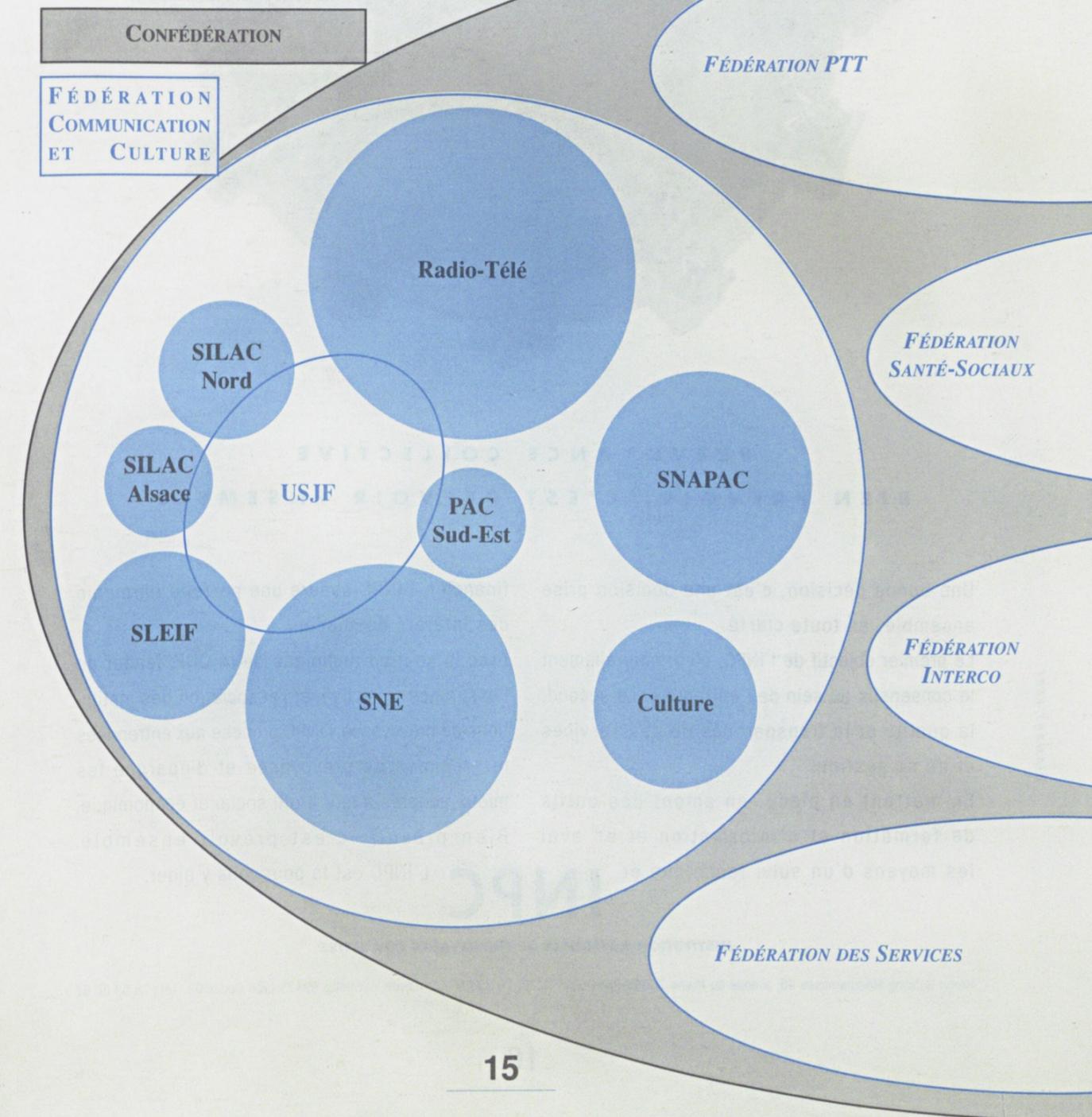
Le schéma ci-dessous montre en quoi la confédération est une union de fédérations, elles-mêmes unions de syndicats.

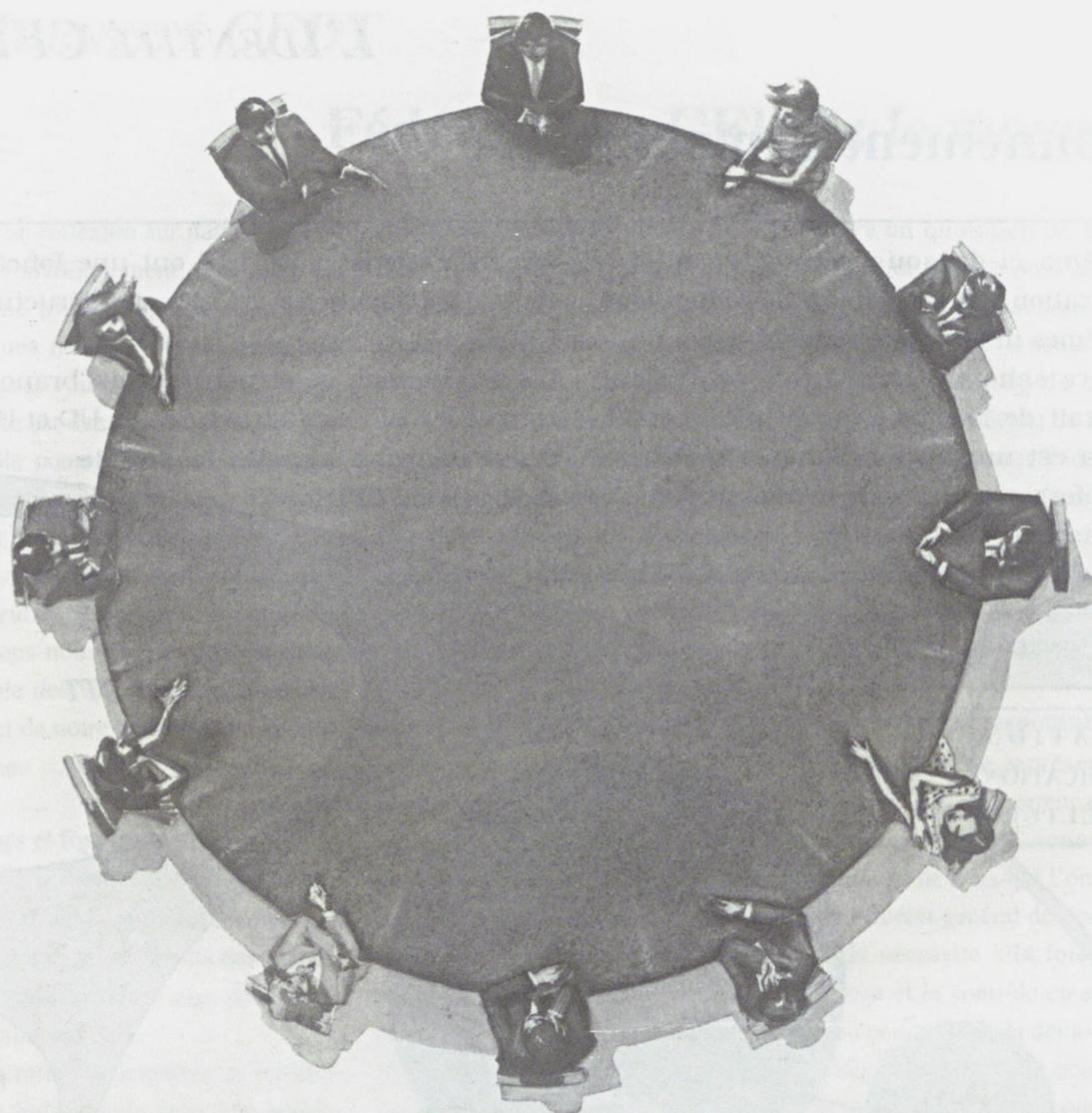
Un autre schéma, tout à fait équivalent, montrerait de la même façon que la confédération est une union d'unions régionales interprofessionnelles, elle-mêmes unions de syndicats.

Les fédérations et les URI ont une fonction tout à fait identique au sein des structures CFDT.

Les fédérations se structurent en branches comme les URI sont structurés en UD et UL.

C'est ce qu'on appelle le double fédéralisme CFDT.





PREVOYANCE COLLECTIVE
BIEN PREVOIR, C'EST PREVOIR ENSEMBLE.

Une bonne décision, c'est une décision prise ensemble, en toute clarté.

Le premier objectif de l'INPC, c'est naturellement le consensus au sein de l'entreprise. Le second, la qualité et la transparence de ses services et de sa gestion.

En mettant en place, en amont des outils de formation et d'information et en aval les moyens d'un suivi technique et

financier, l'INPC assure une parfaite harmonie des intérêts de chacun.

Avec le soutien technique de la CNP, leader de l'assurance collective, et l'association des institutions de prévoyance, l'INPC propose aux entreprises les régimes de prévoyance et d'épargne les mieux adaptés à leur profil social et économique.

Bien prévoir, c'est prévoir ensemble.

INPC L'INPC est là pour vous y aider.

INSTITUTION NATIONALE DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Héron Building Montparnasse 66, avenue du Maine 75014 Paris. Tél.: (1) 42.79.89.51 - 44, rue de la Villette 69425 Lyon Cedex 03. Tél.: 78.53.66.67