

Édito

Organiser le charivari du temps

Pages spéciales de
CFDT magazine

Luttes et Communication

Le magazine de la FTILAC,
Fédération Communication et Culture CFDT
Novembre 1998

On peut faire l'unanimité en parlant du tiercé gagnant de la RTT : choisir une meilleure qualité de vie ; être solidaire pour l'emploi ; assurer une meilleure santé financière de l'entreprise.

Mais, pour réaliser ce tiercé, il faut changer l'articulation des temps de travail avec l'organisation du travail.

Dans la communauté rurale, avant l'ère taylorienne, le temps de travail faisait partie du temps de vie. Puis, l'ère industrielle a construit un temps de travail différent du temps privé. Aujourd'hui, l'ère de la communication impose à chacun d'apprendre à conjuguer son temps personnel avec le temps du travail collectif : un choix de vie individuel (temps partiel choisi, souplesse des horaires, congés, formation) compatible avec les contraintes professionnelles dans l'entreprise (amplitude d'ouverture étendue, hebdomadaire, annuelle, réactivité plus rapide au marché, meilleure utilisation des équipements lourds).

Nous devons pour cela négocier des règles sur les variables du temps : délais de prévenance pour les périodes hautes ou basses, compensations et récupérations.

Cela signifie une plus grande liberté de choix des salariés mais aussi plus de contraintes vis à vis de sa collectivité de travail.

Cette nouvelle articulation entre liberté individuelle et responsabilité collective, portée par la CFDT, se heurte à d'autres pratiques syndicales comme à certaines habitudes individualistes.

Il s'agit de passer d'une logique de "marchandage" ou "d'arrangements" à un nouveau contrat social négocié dans l'entreprise et la branche.

Nous devons libérer la parole dans l'entreprise, organiser les débats autour de la négociation en acceptant les différentes cultures de vie, mais aussi prendre en compte l'économie de l'entreprise.

Faisons des 35 heures
le renouveau de la démocratie dans l'entreprise !

Danièle RIVED,
Secrétaire générale.

▼ Luttes et Communication Pages spéciales de CFDT Magazine n°242 ▼ Directeur de la publication Michel CARON ▼

▼ Directrice de Rédaction Danièle RIVED ▼ Rédacteur en chef Philippe DEBRUYNE ▼

▼ Rédaction 47 avenue Simon Bolivar 75019 Paris - ☎ 01 44 52 52 70 - Fax 01 42 02 59 74 ▼ e-mail ftilac-cfdt@hol.fr ▼

▼ Imprimerie EUROGRAPHIC 32-35 rue des Annelets 75019 Paris - ☎ 01 49 88 18 54 - Fax 01 42 08 78 42 ▼

▼ N°ISSN 003955621 ▼ N°CCPAP 729D73 ▼

Télécommunications, cultures

« Vivre dans une société démocratique, c'est reconnaître une diversité de cultures et de traditions qui ont forgé et forgent les identités individuelles et collectives ». Cette phrase du rapport du 44^{ème} Congrès

“L’enjeu de la démocratie”, nous la faisons notre. Pourtant, les partisans de la libéralisation d’Internet affirment, comme Noé après le déluge : « nous parlerons la même langue, avec les mêmes mots ». Ce serait donc la fin de l’Histoire, dans un monde réduit par la société de la communication à un “village planétaire”.

A l’uniformisation promise par l’implosion de l’espace-temps, nous opposons la perspective d’un approfondissement de la démocratie dans une société de partage des cultures, des connaissances, de l’information et des richesses. Autant que pour la défense de l’emploi face à la révolution technologique, nous devons maîtriser les réseaux de télécommunication pour qu’ils ne soient pas rentabilisés au détriment des contenus.

Notre quotidien...

Pour la FTILAC, Fédération de la Communication et de la Culture, les règles de déontologie ou de maintien des droits d'auteur doivent être renforcés pour protéger notre démocratie. Et c'est une bataille syndicale de tous les jours contre les normes dominantes de l'immédiat, de l'audience, du sensationnel et du populisme.

Face aux dérapages d’Internet dans l’Ecrit, l’Audiovisuel et la Culture, journalistes, animateurs, techniciens et artistes, nous nous battons pour obtenir un nouveau cadre juridique qui - par la protection de la propriété

intellectuelle - garantisse la transparence et l’indépendance des activités de la communication ; la redéfinition des droits d'auteur individuels et collectifs, matériels et moraux, pour les salariés.

Communication et Culture, c'est le choix et le pari de la CFDT de faire coexister au sein d'une même fédération plusieurs cultures et plusieurs professions régies par une organisation hétéroclite mais capable de faire la synthèse de la technique et des contenus dans la confrontation des situations plurielles. La CFDT est ainsi la seule à construire un syndicalisme d'intérêt général en régulant les corporatismes dans un milieu où les autres confédérations sont encore constituées de syndicats de métiers.

Et cette forme de syndicalisme est choisie par de plus en plus de salariés dans un secteur composé d'un grand nombre de petites entreprises, concentrées à 80% en région parisienne, aux conventions collectives multiples et hétérogènes, mais où l'on crée de l'emploi tous les jours. C'est un secteur bien connu de la CNAS, de la défense des salariés précaires à la guérilla juridique plus récente menée par de jeunes DS et DP.

... est votre avenir

C'est aussi un des secteurs les plus touchés par la révolution numérique. Bientôt, toutes les entreprises utiliseront le numérique, c'est à dire l'association du téléphone, de l'ordinateur et du téléviseur. C'est le vecteur de la société de la communication. Cela veut-il dire que tous les salariés qui utiliseront cette technologie devront faire partie de la fédération de la communication ?

Non, bien sûr.

Depuis notre accord avec la FUPT, les rumeurs s'amplifient... la FTILAC fusionnerait avec les Postes et Télécom. Non seulement il est trop tôt pour l'envisager mais, surtout, l'enjeu est ailleurs. Il faut construire un outil syndical adapté au champ des télécommunications pour maîtriser les évolutions professionnelles plutôt que de s'adapter formellement aux stratégies capitalistiques et industrielles de nos employeurs de plus en plus communs. La CFDT a ainsi choisi de créer une commission de coordination pour gérer l'évolution des télécommunications. Plusieurs fédérations sont et seront concernées : la FTILAC et la FUPT, mais aussi la FGMM et les Services, et bientôt les Transports et la FCE.

Si la démarche interfédérale devait tendre à l'uniformisation, nous risquerions de perdre collectivement une pratique syndicale qui, si elle est originale, devient de moins en moins atypique à mesure que les employeurs puissent dans nos champs professionnels des trésors d'inventivité pour parceliser le salariat. Les conditions de travail des “saltimbanques”, c'est moins « La Bohème » qu'une précarité connue de toutes nos fédérations ! Nous ne cultivons, à la FTILAC, aucun complexe de singularité et encore moins de supériorité. Quelle que soit la haute idée que nous avons du rôle sociétal de nos professions, nous savons aussi que les questions déontologiques ne nous sont pas exclusives. Et nous ne doutons pas que la confrontation entre fédérations permettra de conjuguer notre fonctionnement en réseau, qui permet à chacun de se sentir partie prenante de l'action militante, et une force de frappe indispensable à l'efficacité syndicale.

INTERFÉDÉRALE BRANCHE TÉLÉCOM syndicales et vie démocratique

Aussi nous préférons à une logique de fusion un processus de mutualisation des cultures et des compétences, dans un champs professionnel encore mouvant et toujours mal défini.

Une branche à deux racines

Voilà pour la stratégie. Quant à la méthode, la FUPT et la FTILAC ont aujourd’hui la responsabilité conjointe d'une négociation de branche. Avec la privatisation des télécommunications, le syndicat d'employeurs UNETEL a décidé d'ouvrir les négociations pour une convention collective de branche.

Le champ n'est pas précis. 40 000 salariés pourraient être concernés. Si on exclue la métallurgie pour la fabrication et les services pour les centres d'appel, où sont les salariés ? 20 000 à la FUPT, pour ce qui concerne les contractuels et certaines

filiales de France Télécom. 15 000 à la FTILAC, pour certaines filiales de France Télécom comme TDF, VT Com ou Vidéo Service, ainsi que les Salariés de Cegetel, Bouygues-Telecom ou les câblo-opérateurs comme la Lyonnaise des Eaux. Ce qui rassemble déjà plus de 1000 adhérents pour la FTILAC, mais avec des implantations syndicales très hétérogènes.

Si, avec plus de 50 % de voix CFDT aux élections de l'entreprise, TDF sera le réseau des collectifs régionaux sur lequel la FTILAC pourra s'appuyer pour la négociation de branche, notre implantation est beaucoup plus fragile à Bouygues-Telecom, où le seul fait de se déclarer CFDT vaut une menace de licenciement, et même à Cegetel où, la majorité des salariés ayant moins de 30 ans, tout est à construire. Mais

la jeune section compte bien faire des élections du mois de novembre - que nous allons gagner ! - le levier de son développement.

Une telle diversité sociale souligne la responsabilité de la CFDT dans la négociation de branche qui s'ouvre. Ce sera l'occasion d'une rencontre de nos deux histoires fédérales vers une pratique syndicale qui, pour être d'avenir, ne pourra se limiter à une seule juxtaposition de deux discours parallèles. Et la réussite de cette négociation constituerait certainement un pas de plus vers la construction d'une nouvelle fédération, que la mode politique m'invite à qualifier par avance de... “plurielle” !

Intervention de Danièle RIVED au Conseil national confédéral des 28, 29 et 30 septembre

Quand la Bourse veut jouer avec les Branches

La CFDT revendique une convention collective des Télécommunications afin d'assurer une couverture commune aux salariés de ses entreprises qui proviennent d'horizons éclatés, du public comme du privé. Aussi, depuis plusieurs mois, nous demandons la création d'une commission mixte, c'est à dire une négociation présidée par un représentant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Il fallait en revanche qu'existe un syndicat d'employeurs représentatif du secteur. C'est chose faite avec l'UNETEL (Union nationale des entreprises de Télécommunication), qui revendique l'adhésion de huit opérateurs. Philippe Royer, représentant du ministère, a depuis présidé

plus de la moitié de leur activité de télécommunications à ladite entreprise, audit groupe ou audit GIE »...

Outre les litiges qui ne manqueront pas d'avoir lieu sur l'interprétation d'un tel champ, c'est sur le principe même de cette définition que la CFDT fait ses plus grandes réserves. Dans un secteur où les capitaux croisés sont la règle, comment ne pas comprendre que les partenaires sociaux risquent de perdre la main sur les contours de la couverture conventionnelle des salariés au profit des actionnaires. La CFDT demande donc que de réelles garanties pour les salariés soient actées lors de cette négociation.

Bernard MICHAUD et Jean-Louis CHABANAS

CONSEIL FÉDÉRAL

Une Fédé plus dense... d'un même pied !

OUTRE un long débat sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans nos branches ainsi que sur la préparation du Congrès confédéral de Lille, le Conseil fédéral du 18 septembre s'est penché sur le fonctionnement interne de la Fédération.

Sylvestre Gilloire a confirmé sa décision de mettre fin à son contrat de permanent au 31 octobre. Quittant ses fonctions techniques au sein de la Fédération, et politiques au sein du Conseil, il a néanmoins indiqué qu'il resterait un militant CFDT aussi disponible que possible.

Jean-François, Chantal, Philippe... avec les autres

Dans le même temps, la Fédération a procédé à l'embauche à plein temps de Jean-François Cullafroz, pour partie sur l'animation de l'USJ et, pour l'autre mi-temps, sur les négociations de la branche fédérale Journalistes, en lien avec les branches Audiovisuel et Presse.

Chantal Lebec, pour sa part, est embauchée à trois-quarts temps sur la branche des Théâtres privés et publics (hors théâtres nationaux).

Enfin, Philippe Debruyne est embauché pour pallier le départ de Sylvestre.

Il animera techniquement la branche Presse, pour laquelle il avait déjà été élu responsable politique au Conseil fédéral lors de notre dernier Congrès. Il assurera également, auprès de la Commission exécutive, la communication de la Fédération et notamment la rédaction du bulletin *Luttes et Communication*. Il viendra en outre en renfort des autres responsables fédéraux sur le chantier stratégique des négociations "loi Aubry".

Restructuration bien comprise

S'agissant de la branche Labeur, que Sylvestre animait jusqu'alors et pour laquelle Gérard Lemahieu, Secrétaire général du SILAC Nord, a craint un désengagement fédéral au vu des changements annoncés, Danièle Rived a indiqué qu'elle en assumerait personnellement le suivi technique en coordination avec le nouveau responsable qui devait être élu le 25 septembre. Ce fut Gérard Chambon, conseiller fédéral et secrétaire de la section Imprimerie Nationale du SNE, qui fut logiquement désigné par le collectif fédéral Labeur. Un choix de nature à rassurer les camarades du Nord Pas-de-Calais !...

Philippe Laubreux, Secrétaire général du SNE et de ce fait particulièrement concerné, a également soutenu la réorganisation fédérale proposée, tout en regrettant que les choix des permanents se fassent au gré des opportunités davantage qu'à la suite d'un débat du Conseil sur les profils de postes adéquats.

A la nouvelle équipe fédérale de démontrer que les deux démarches sont en l'occurrence convergentes ! C'est là toute notre ambition.

La Commission exécutive fédérale

Labeur, disponibilité et organisation

Même si les camarades de la PQR ont pu apprécier son travail sur les classifications des employés notamment, c'est bien évidemment le Labeur qui vient en premier à l'esprit pour parler de Sylvestre. D'abord parce que sa vie professionnelle en est imprégnée et ensuite, pour ce qui nous concerne, parce qu'il a beaucoup œuvré, depuis trois ans, à animer et structurer le collectif fédéral Labeur. Et nul doute que les mois et les années qui viennent s'organiseront, pour Sylvestre, autour du monde de l'Imprimerie. Enfin, dans une autre acception, le souvenir que laissera Sylvestre à la Fédération est celui d'un travail constant et même "récuratif", ne laissant aucun détail sur les sujets qu'il traitait longtemps dans l'ombre.

De même qu'il ne laissait jamais longtemps un responsable de la Presse régionale ou du Labeur sans nouvelles. Le travail de Sylvestre, c'était beaucoup de disponibilité téléphonique et beaucoup de production écrite - notes, courriers et circulaires - afin que le travail fédéral soit partagé par le plus grand nombre. Enfin, et tout ceux qui connaissent son bureau le savent, Sylvestre a fait montre, dans notre fédération dynamique mais à l'organisation souvent informelle, d'une méthodologie du classement tout à fait exemplaire.

Ces traits de caractères pourraient laisser penser que Sylvestre est de la race des sédentaires. Il n'en est rien. Nomade non par snobisme, mais pour demeurer libre, Sylvestre suit la parabole du fleuve de Jaurès : c'est en allant vers la mer qu'il reste fidèle à sa source. Bon vent, camarade ! Dans l'arche qui t'emmène, toutes les rotatives de l'Histoire sont à l'abri du déluge.

NOUVELLE LOI POUR L'AUDIOVISUEL

Mécano ou réforme de fond ?

Ça y est, la nouvelle loi est arrivée ! Avec un peu d'avance sur le Beaujolais nouveau, et un peu de retard sur le rythme habituel (une loi en 1982, une en 1986, puis 1988 et enfin 1993) le gouvernement, Premier ministre en tête, vient de présenter son nouveau projet concernant l'audiovisuel public. Comment se présente le bébé ?

Une Holding sans tunnels...

Tout d'abord, une Holding rassemblera sous sa houlette France 2, France 3, la Cinquième et la Sept / Arte, fusionnées, et RFO, qui deviendront donc des filiales. Cette Holding bénéficiera de l'affectation des ressources issues, tant de la redevance télé, que des subventions de l'Etat et de la publicité. C'est elle qui décidera de l'affectation des ressources à chaque filiale. Elle sera dirigée par un président nommé par le CSA, président qui désignera les dirigeants des filiales.

Ce président et ces dirigeants, ainsi que quelques personnalités dites "qualifiées", formeront le Directoire (une dizaine de personnes) du groupe ainsi constitué. Ce Directoire sera contrôlé par un Conseil de surveillance composé de représentants de l'actionnaire, de membres désignés par le CSA et des élus du personnel. Ensuite le financement de l'ensemble sera profondément transformé. Jusqu'à aujourd'hui, France 2 et France 3 avaient un financement mixte, incluant une part de redevance et une part de publicité, celle-ci représentant jusqu'à 52% du budget de France 2. Arte est financée par la redevance et des subventions (sans pub) et RFO comme la Cinquième disposent d'un financement essentiellement constitué de redevance et d'un peu de publicité.

Dans le nouveau schéma, le financement publicitaire de France 2 et 3 sera drastiquement diminué (de respectivement 1,2 et 0,9 GF) afin de réduire les tunnels publicitaires aux heures de grande écoute, le tout étant, nous dit-on, intégralement compensé par de la subvention. Le gouvernement a en effet fait le choix de ne pas augmenter la redevance.

... mais qui manque d'éclairages

Ce qui apparaît là comme une réforme de structures pose plusieurs problèmes.

❶ Tout d'abord, en dehors de quelques affirmations générales, elle ne procède pas d'une réflexion approfondie sur les missions et les développements du service public de télévision. Dire que l'on va constituer un groupe public de télé et lui donner une taille critique afin de résister aux grands groupes privés qui ont investi le champ de l'audiovisuel (Vivendi, la Lyonnaise des eaux, Bouygues... voire les anglais et les américains) est insuffisant si l'on ne dit pas ce que l'on attend comme spécificités du service public. Si c'est disposer d'un groupe de télévision à capitaux publics pour faire la même chose que les autres, c'est inutile. Mais là dessus, la communication gouvernementale est muette... Comme d'habitude, en France, on traite d'abord les tuyaux et on pose éventuellement la question du sens et des contenus après.

❷ La question du financement est tout sauf neutre. Diminuer le volume de publicité dans les budgets des chaînes publiques est une très bonne chose, qui devrait leur permettre sinon de s'extraire, du moins de moins dépendre de la dictature de l'Audimat pour leurs programmes. Mais refuser d'augmenter la rede-

vance, qui est exclusivement affectée à l'audiovisuel public, et compenser cela par une subvention prise dans le budget de l'Etat génère de sérieuses inquiétudes sur la capacité de celui-ci à augmenter, et même à maintenir, ce financement au cours des années suivantes. L'expérience prouve que les tutelles rognent systématiquement leurs subventions en cours d'exercice. A cela, le gouvernement répond que sera inscrit dans la loi la mise en place de contrats d'objectifs sur trois ou cinq ans... Sauf que, l'annualité budgétaire de l'audiovisuel public étant maintenue, contrairement aux promesses antérieures de pluriannualité, le pire est à craindre !

❸ D'autre part, cette réforme de structure "oublie" l'audiovisuel extérieur (TV5 et CFI), qui devraient en toute logique en faire partie et maintenir la fusion de la Cinquième et de la Sept, mariage de la carpe et du lapin, issue de la seule volonté de pouvoir de leur actuel président, Jérôme Clément, et non d'une logique d'entreprise clairement établie. Enfin, pas un mot sur les rapports avec l'INA et la SFP, autres entreprises publiques dont les missions tardent à être définies, malgré les crises qu'elles ont vécues et vivent encore. Quant à Radio France et RFI, là aussi, silence... radio.

En bref, cette réforme, si elle part de bonnes idées, pose plus de problèmes et de questions qu'elle n'en résout.

La CFDT entend donc peser sur ce débat pour que l'on ne se contente pas d'un mécano, plus ou moins bien boulonné, mais pour que, puisque réforme il y a, celle-ci soit l'occasion d'une véritable rénovation du service public de l'audiovisuel, au service de ses auditeurs et téléspectateurs, et donc des citoyens.

Jacques RICAU

DROITS D'AUTEUR DES JOURNALISTES

« L'action syndicale sera déterminante »

INVITÉE par l'Union syndicale des journalistes (USJ-CFDT), Renate Schroëder, Secrétaire générale de la FEJ (Fédération européenne des journalistes) était à Paris le 30 septembre. Elle a participé à un colloque organisé par la Société civile des auteurs multimédias (SCAM) en collaboration avec les six organisations syndicales de journalistes, dont la CFDT.

Dans la journée, en compagnie de Danièle Rived et d'Alain Goguey, Secrétaire général de l'USJ, elle s'est entretenue avec Jean-Pierre Delhomény, responsable du secteur international de la Confédération. Ce dernier a rappelé l'action européenne de la CFDT, et notamment au sein de la CES (Confédération européenne des syndicats). Renate Schroëder a insisté quant à elle sur la nécessité

d'une présence active de la CFDT au sein des fédérations internationale et européenne des journalistes (FIJ-FEJ). Avec la multiplication des sites Internet, le droit d'auteur est au cœur des préoccupations des Journalistes CFDT. Et les instances européennes s'en saisissent. Pour autant, Renate Schroëder nous confirme que la balle est avant tout dans la camp des salariés et de leurs organisations.

ENTRETIEN

Comment la Fédération européenne des journalistes aborde-t-elle la question du droit d'auteur ?

RS : La question se pose à trois niveaux : national, européen et mondial, en regard de la situation et de la législation internationales. Sur ce terrain, la réflexion et l'expérience que nous engrangeons au niveau européen avec nos syndicats et nos experts servent aux organisations de la Fédération internationale des journalistes (FIJ) au plan mondial.

Copyright anglosaxon ou droit d'auteur latin, telle est la principale question ?

RS : Effectivement. Il y a de part et d'autre de l'Atlantique, entre les États Unis et l'Europe une législation et des pratiques qui sont opposées. En la matière, nous disposons de la réflexion et des actions menées en Belgique comme en France récemment. Je pense au procès gagné puis à l'accord signé aux *Dernières nouvelles d'Alsace* avant l'été⁽¹⁾.

Face à la toute puissance des éditeurs détenteurs du travail des journalistes, les syndicats obtiennent-ils des acquis ?

RS : En effet. Cela a été le cas au quotidien *Der Spiegel* en Allemagne ou au *Folksraand* aux Pays Bas. Là, la législation a donné raison à trois free-lance assistés par le syndicat des journalistes hollandais. Au Danemark, les négociations collectives ont inclus le droit d'auteur dans leurs discussions, où les journalistes ont obtenu un pourcentage de rémunération. De même en Allemagne, où la négociation collective a pris en compte cela dans les magazines.

Le droit d'auteur est un droit individuel et l'on parle de négociation, voire de répartition collective ?

RS : Je crois que c'est le but même de l'action syndicale car si les salariés permanents ont déjà des difficultés, qu'en est-il alors des free-lance et des pigistes seuls face aux éditeurs ? La voie choisie en France me semble bonne si j'en juge par l'accord passé, par exemple, aux *Dernières nouvelles d'Alsace*.

La Commission européenne prépare une directive sur le droit d'auteur, soumise à de nombreuses pressions de la part des éditeurs.

Dans quel sens penche-t-elle ?

RS : Jusqu'à présent, l'Europe a toujours garanti une protection du droit d'auteur assez solide dans ses différentes positions, que ce soit sur les bases de données ou en radio-diffusion pour ne citer qu'elles. En décembre 1997, la Commission a adopté une proposition qui n'est pas parfaite. Elle a introduit des exceptions sur lesquelles la Fédération européenne des journalistes n'est pas d'accord. Elle sera soumise au Parlement européen et au conseil des ministres en décembre 1998, puis reviendra sur son bureau dans le premier semestre 1999.

De toutes façons, il faut bien se dire que la directive européenne ne va pas résoudre la question dans chaque pays. En France comme ailleurs, c'est l'action des syndicats qui sera déterminante pour une application juste du droit d'auteur, c'est à dire qui prenne en compte le travail de tous les journalistes, pigistes ou permanents, de la presse écrite comme de l'audiovisuel.

*Propos recueillis par
Jean-François CULLAFROZ*

I - L'accord des DNA comme les textes sur le droit d'auteur sont consultables sur le site internet de l'USJ-CFDT : www.usj-cfdt.fr

Abattements : quelle “négociation” ?

Où est la méthode Jospin dans le traitement des abattements professionnels ? De manœuvres dilatoires en réunions sans cesse repoussées, le gouvernement a présenté aux organisations de journalistes, le 7 septembre, une formule "d'allocation pour frais d'emploi à concurrence de 30 000 F".

Simulacre de négociations

Le choix d'une solution fiscale qui protège les plus précaires, et notamment les pigistes, est incontestablement une avancée. En revanche, le montant a été présenté comme non négociable, ce qui n'est acceptable ni au plan de la méthode, ni pour les conséquences sur les revenus dès le bas des grilles de la profession.

C'est pourquoi la CFDT a accepté, lors de la réunion du 17 septembre, le principe de la mesure en contestant fermement le montant. Nous l'avons réitéré avec l'intersyndicale à David Kessler, conseiller du premier ministre, le 7 octobre.

La situation des 20% des artistes est encore pire. Et les discussions privilégiées de la CGT avec le ministère de la Culture n'ont pas arrangé les choses. La seule compensation construite par le gouvernement est un forfait pour frais d'instrument, ce qui est discriminatoire envers les artistes non musiciens...

Dans les deux cas, journalistes et artistes, la CFDT se prépare à une mobilisation forte des professionnels, journée nationale de grève et actions perlées, afin de montrer au gouvernement comme aux parlementaires notre détermination à obtenir des négociations dignes de ce nom.

De l'usage des CDD d'usage

DEPUIS un an, six organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFTC, CGC et SNTPCT) négocient, avec la FESAC, un accord sectoriel interbranches aux fins de préciser les conditions d'un recours légitime et maîtrisé au contrat à durée déterminée dit "d'usage" (CDD d'usage) dans le secteur du spectacle.

Un accord novateur

Signé à l'unanimité des organisations présentes (CFDT, CGT, CGC), il précise ce qu'est un CDD d'usage au point de vue réglementaire, législatif, mais aussi jurisprudentiel et politique : « *L'employeur qui engage un collaborateur dans le cadre d'un CDD d'usage devra faire figurer sur le contrat l'objet particulier de celui-ci et justifier du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé* ». On ne peut donc plus confondre un CDD de droit commun et un CDD d'usage, ce dernier correspondant à la nature spécifique de ces activités.

Le recours au CDD d'usage est ainsi limité aux entreprises dont l'activité principale relève du champ de la

FESAC, et ne peut être conclu qu'avec les artistes du spectacle (comme défini à l'article L.762-1 du Code du Travail) et certains salariés (ceux exerçant l'une des fonctions figurant en annexe de l'accord).

L'accord reconnaît à un salarié des droits particuliers lorsque celui-ci travaille plus de 70% pour le même employeur pendant trois ans : « *Si l'employeur ne lui propose pas un nouveau contrat, il devra informer le salarié un mois au moins avant la date de fin du dernier contrat et lui verser, s'il ne lui est pas proposé un nouveau contrat, 20% du salaire mensuel moyen qu'il a perçu au cours de la période d'emploi* ».

Une commission paritaire de suivi de l'accord est mise en place. Elle a pour objet d'examiner toute difficulté d'application de ses clauses, et est chargée d'analyser l'évolution de l'emploi en lien avec les conventions collectives couvrant une partie du champ de la négociation.

Cet accord, reconnu par l'ensemble de la profession, nous rendra plus forts et plus cohérents dans la prochaine négociation des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage.

Branches relevant du champ de la FESAC :

MÉDIAFOR, l'OPCA confisqué ?

CHACUN peut le constater, le discours de la FILPAC-CGT a changé. Les propos de Louis Viannet sur le "syndicalisme rassemblé" sont même repris à leur compte par les responsables de la Fédération des ouvriers du Livre CGT.

Complexé de supériorité

A MÉDIAFOR, OPCA de la Presse, nous savions que l'élection du président salarié serait de ce point de vue un moment de vérité. Depuis sa constitution en 1994, rares avaient en effet été les points d'accord sur les enjeux de la formation professionnelle et de sa gestion paritaire, réduite à l'époque à un dialogue entre la FILPAC-CGT et le patronat de la Presse quotidienne, qu'elle soit nationale (SPP) ou régionale (SPQR).

A cette logique, la FTILAC-CFDT a toujours opposé une autre vision stratégique des relations sociales qui peut se résumer en deux orientations majeures : transparence dans les circuits de prise de décisions et paritarisme prenant en compte l'ensemble des composantes catégorielles et syndicales du salariat de la Presse. Pour la promouvoir au sein de MÉDIAFOR, et dès la négociation de son accord constitutif, une intersyndicale "hors CGT" s'est constituée autour de ces principes et consolidée à travers une approche commune de la gestion des Congés individuels, de la construction du Budget, du rapport de l'OPCA à ses quatre sections professionnelles et, plus généralement, d'une confrontation paritaire organisée en séance plutôt que dans les couloirs...

Lors du renouvellement du Bureau de MÉDIAFOR, nous avons, en conséquence, favorisé l'émergence d'une candidature susceptible de

rassembler le collège des salariés autour d'une pratique conforme à nos orientations. CFDT, FO, CFTC, CGC et SNJ se sont alors retrouvés derrière la candidature de Maurice Rossat, représentant de FO au Bureau et trésorier sortant. D'autant que, vingt-quatre heures encore avant le vote, la FILPAC ne nous avait toujours pas fait part de la candidature de Dominique Céran, vice-président sortant. « *La FILPAC a changé et ne considère plus pouvoir s'exprimer au nom de tous les salariés* », assura-t-il lors de l'interruption de séance du collège des salariés qui ouvrit le Conseil d'administration du 9 juin, tout en indiquant qu'en revanche, étant donnée sa représentativité dans la branche, elle considérait que la présidence de MÉDIAFOR lui revenait de droit. Aussi, conclut-il, l'ayant annoncé ouvertement lors de la création de l'OPCA, trois ans plus tôt, il ne lui avait pas paru utile de nous présenter à nouveau sa candidature !... Visiblement, Dominique Céran eût plus d'égards vis à vis de la délégation patronale puisque ses administrateurs lui apportèrent l'unanimité de leurs suffrages qui, ajoutés à ceux de la CGT, lui permirent d'être élu président de MÉDIAFOR par 14 voix contre 10. Une solidarité que l'on peut qualifier de conservatrice (pour le SPP) ou de conservatoire (pour le SPQR)...

Depuis leur "Yalta" avec la FILPAC, MÉDIAFOR a vécu une crise supplémentaire à propos du nouveau système informatique dont la mise en place, prévue pour le 30 juin, n'est toujours pas achevée début octobre. Pas plus que sous la présidence patronale, les membres salariés (hors CGT) du Bureau n'ont été informés en temps et en heure des dérives et

des retards. Et les dysfonctionnements internes ne sont pas imputable au seul directeur de l'OPCA...

Le paritarisme, un projet d'avenir

On pourrait, dès lors, faire une analyse très pessimiste de l'état du paritarisme dans la Presse. Pourtant, sauf à démontrer que nos doutes sur les changements de pratiques de la FILPAC sont fondés, Dominique Céran devra renouer le dialogue avec son propre collège.

Avec le poste de secrétaire général, acquis à l'unanimité des collèges (et l'abstention du SNJ-CGT...), la CFDT a désormais la responsabilité, sensible à MÉDIAFOR plus qu'ailleurs, de la rédaction des procès-verbaux, et des dossiers majeurs de l'Alternance et des critères CIF. Cette place centrale, nous l'avons conquise au cœur d'une démarche unitaire du collège des salariés, tout en montrant aux moments opportuns notre capacité à imaginer des solutions de compromis dynamiques, sur la base de principes, comme en témoignent les avancées sur la gestion des CIF et le fonctionnement de plus en plus ouvert de la section professionnelle Presse en Région.

Tels sont les acquis de la Fédération Communication et Culture CFDT à ce jour. Militants exigeants, nous ne les trouvons pas à la hauteur de nos ambitions pour la branche Presse et ses salariés. Mais nous savons aussi les atouts qu'ils représentent pour l'évolution de la vie sociale de la Presse, avec son histoire, ses rapports de forces, mais aussi ses possibilités. C'est néanmoins la FILPAC-CGT qui, présentant MÉDIAFOR, a aujourd'hui la main. Qu'elle la tende !

Philippe DEBRUYNE

Archéologie : prémissse d'une grande braderie ?

Le ministère de l'Économie et des Finances a reçu du Conseil de la concurrence un avis sur l'archéologie préventive (fouille de sites menacés par les travaux d'aménagements). Il conclut que ce secteur appartient au domaine concurrentiel et doit obéir aux lois du marché. Ainsi :

- ✓ les archéologues seraient choisis et payés directement par les promoteurs et seraient de ce fait à leur merci ;
- ✓ les promoteurs, propriétaires des terrains, deviendraient propriétaires des vestiges, des données des fouilles et des archives ;
- ✓ les organismes publics (universités, collectivités, musées, CNRS) ne pourraient plus intervenir.

A l'appel unanime des syndicats, le personnel s'est mis en grève le 29 septembre en exigeant :

- ✗ le maintien de l'archéologie dans le

secteur public ;

- ✗ le retrait du projet ;
- ✗ la reconnaissance de l'archéologie préventive comme une science et non comme une marchandise ;
- ✗ un service public fort et l'engagement d'une véritable réforme de l'archéologie préventive ;
- ✗ l'intégration de tous les intervenants dans un schéma général cohérent.

Les sous-sols de Bruxelles fouillés par les syndicats européens

Coïncidence ou politiques convergentes, la DG X européenne, chargée de la concurrence et présidée par Karel Van Miert, a décidé de se pencher sur les services publics supposés fausser la concurrence en proposant une définition vague d'un "service d'intérêt général". Ce qui sous-entend que n'importe quelle

entreprise privée pourrait se voir reconnaître par un Etat une mission d'intérêt général définie par un cahier des charges. Dans cette perspective d'une société entièrement libérale, les Etats pourraient se défausser de tous les secteurs publics, marchands et non marchands (Education nationale, Sécurité sociale) avec tous les risques financiers que cela comporte pour les usagers, mais également une forte diminution des emplois, doublée d'une précarisation importante.

C'est pourquoi la CES a ouvert une réflexion, lors de la conférence qu'elle a organisée à Bruxelles les 5 et 6 octobre sur l'avenir des services publics. Elle devrait déboucher sur la proposition d'une charte définissant le secteur des services publics, qui serait soumise aux parlementaires européens.

Pas de repos pour la MEI

DANS le décor d'une ville vouée au cinéma, Venise, s'est tenue la troisième réunion des syndicats de travailleurs de la production cinématographique et audiovisuelle européens. Pour la première fois, l'ensemble des syndicats européens s'est accordé sur une norme commune définissant la période de repos minimum entre deux journées de travail.

Cette période a été fixée à 12 heures, règle minimale qui ne peut en aucun cas impliquer la remise en cause des lois, des conventions collectives ou des usages existants qui sont plus favorables. Elle est uniquement applicable là où il n'existe pas de conventions... ou quand elles ne sont pas appliquées.

Décision unilatérale des syndicats, la Fédération EURO-MEI souhaite qu'un

dialogue avec les groupes représentatifs de producteurs européens s'instaure sur cette base, qu'aucune aide européenne ne soit accordée à un producteur qui ne s'y conformerait pas et que le Parlement européen ratifie cette disposition.

A la suite de cette conférence, une journée a été consacrée à la mondialisation, ses effets sur l'emploi et aux actions de solidarité qui pourraient se construire au niveau syndical. Y participaient également des syndicats d'Amérique du Sud et du Nord, de l'Inde, de la Palestine, du Liban et de l'Afrique du Sud.

Le quatrième jour avait lieu le Comité exécutif mondial de la MEI dont les travaux ont portés essentiellement sur une future organisation syndicale internationale : l'Union Network

International (UNI) qui regroupera :

- ➔ la FIET (Fédération internationale des employés, techniciens et cadres) ;
- ➔ la CI (Fédération internationale des communications) ;
- ➔ la FGI (Fédération graphique internationale) ;
- ➔ la MEI (Fédération internationale du spectacle et des médias).

Notre fédération, la MEI, conserve son ancienne structure au sein de l'UNI. Nous conservons aussi toutes nos prérogatives avec l'ICEMU (Comité international des syndicats du spectacle et des médias) et les accords séparés que la MEI a conclu avec d'autres affiliés, notamment la FIJ, la FIA et la FIM, fédérations internationales des journalistes, des acteurs et des musiciens.

Chantal WEISS

LOI AUBRY

Un chemin qu'il reste à construire, ensemble !

La loi sur les 35 heures est votée. Pour la CFDT, au niveau des branches comme des entreprises, l'enjeu est désormais de réussir le tryptique : Réduction du temps de travail / Organisation du travail / Création d'emplois.

La réduction du temps de travail doit être à la fois individuelle et collective. Dans les négociations, nous devons favoriser une synergie entre la stratégie de développement de l'entreprise, la création d'emplois et l'amélioration d'une organisation du travail qui permette d'ouvrir des marges de liberté, pour répondre aux aspirations individuelles, dans une cohérence collective.

Dans un premier temps, nous avons dû nous approprier la méthode. C'est l'objet du "Guide du négociateur RTT" édité par la Confédération.

Dans un deuxième temps, nous devons comprendre la situation particulière dans laquelle se trouve notre entreprise ou notre branche d'activité. Cela ne peut se faire sans la mise en place d'une procédure, la construction d'une démarche de conduite de projet spécifique à chaque situation. C'est pour cela que la CFDT, et notamment la FTILAC, multiplie les formations pour affiner les outils qui nous permettront de faire du "sur-mesure".

Cette approche, souple dans ses résultats, n'en réclame en revanche que plus de fermeté sur les objectifs et de rigueur dans la construction de la négociation. De ce point de vue, on peut distinguer trois écueils à éviter.

1 « Le chèque en blanc patronal ou salarié »

En effet nous sommes confrontés à deux formes de sollicitation :

- l'employeur, ou son directeur,

contacte la CFDT sur le thème « *il me faut une signature syndicale* » ;

- les salariés viennent à la CFDT en disant « *faites-nous notre accord sur les 35 heures* ».

Dans les deux cas, nous ne pouvons que refuser. Pour la CFDT, il n'existe pas de solutions standards et uniformes. L'ARTT, qui ne se limite pas au futur horaire légal de 35 heures, doit se construire en fonction de la réalité professionnelle de l'entreprise et de la branche et, surtout, avec les salariés.

2 « Le phénomène du curseur »

Nous refusons de nous laisser piéger par le slogan « *les 35 heures payées 39, sans réduction de salaire* ». A l'inverse, nous affirmons que la négociation d'ARTT ne se réduit pas au marchandage « *j'échange x heures contre y % de baisse de salaires* ».

La réduction du temps de travail a des contreparties multiples qui ne peuvent être dissociées lors de la négociation (cf. schéma).

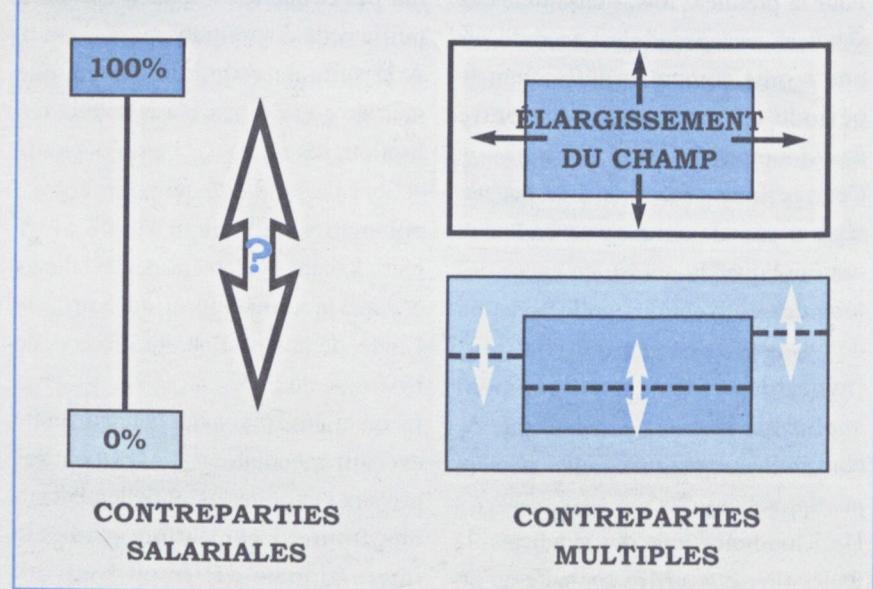
3 « Savoir n'est pas comprendre »

La RTT induit des implications différentes dans l'entreprise :

- une nouvelle façon d'appréhender les marchés pour l'employeur ;
- de nouvelles méthodes de management, susceptibles de déstabiliser l'encadrement intermédiaire ;
- une plus grande autonomie individuelle des salariés, ce qui implique le développement de la concertation dans les équipes ;
- une plus grande transparence dans le choix organisationnels, qui entraîne de nouvelles relations sociales dans l'entreprise.

Ces bouleversements, pour positifs qu'ils soient dans notre conception citoyenne des salariés, modifient en profondeur les repères culturels et sociaux du travail. Parce qu'ils peuvent aussi être compris comme une remise en cause de certains acquis, ils nécessitent l'adhésion du plus grand nombre pour permettre une RTT réussie et ressentie de façon partagée comme un facteur de progrès.

Approche comptable ou globale, marchandage ou négociation ?



Affiner et articuler nos différents outils

La Confédération édite plusieurs outils de méthode et d'analyse. Outre le guide du négociateur RTT, une disquette informatique permet aux équipes de négociations de calculer les conséquences salariales. Et, forte de son expérience développée depuis le vote de la loi Robien, la CFDT a réalisé en neuf mois une série d'enquêtes auprès des salariés qui ont déjà expérimenté la mise en œuvre des accords de réduction du temps de travail liés à l'emploi. Les réponses des 6 000 salariés, dans 135 entreprises, ont été analysées par l'équipe du "Travail en questions". Un outil indispensable pour ne jamais perdre de vue que « *quand tu signes un accord sur les salaires, tout est fini le soir de la signature ; quand tu signes un accord de réduction du temps de travail, tout commence le lendemain* ».

Multiplier les batailles du temps pour gagner la guerre de l'emploi

Les Unions régionales multiplient les stages de formations et complètent le guide confédéral par des fiches axées sur des situations particulières.

Les syndicats, et ceux de la FTILAC notamment, organisent des formations en prise avec leur réalité de terrain.

L'Union syndicale des journalistes se mobilise autour de la semaine de 4 jours et du Compte épargne-temps.

La Fédération a organisé des journées de réflexion autour de plusieurs thématiques. La démarche vers la RTT est complexe et nous devons prendre le temps d'identifier les différents lieux de négociations.

Nous devons adapter nos méthodes à la taille des entreprises. En effet, la négociation n'est pas la même pour une entreprise de moins de dix salariés ou de moins de cinquante salariés.

Pour les autres, le Comité d'entreprise nous permet d'être à égalité d'informations avec l'employeur puisque nous pouvons nommer un expert indépendant de la direction.

Par la Commission formation professionnelle nous pouvons peser pour un développement de la formation en direction des salariés qui devront s'adapter à la nouvelle organisation du travail.

Par le CHSCT, nous pouvons avoir un droit de regard sur la qualité des nouvelles conditions du travail.

Enfin tout au long des négociations le comité d'entreprise nous permet de dialoguer avec les salariés.

Dans les grandes entreprises nous devons tenir compte des filiales, et ne pas les laisser hors du champ du dialogue social. Et puis s'ouvre devant nous le grand chantier des négociations de branche.

Ces fédérations patronales qui tuent le temps...

POUR une fois, notre champ fédéral est très représentatif du climat social du moment. Face à la loi Aubry, le spectre des réactions de nos employeurs est aussi large que possible, au niveau des entreprises comme des branches : de l'enthousiasme mesuré aux réactions dogmatiques, des arrières-pensées dérégulatrices aux démarches prospectives. Mais c'est surtout l'attentisme, par manque de stratégies ou par défaut de savoir-faire, qui caractérise les positions patronales auxquelles ont été confrontés les négociateurs du champ fédéral.

La suite de ce dossier, consacré à la mise en œuvre de la loi Aubry, permettra à tous les adhérents de

saisir, par des exemples d'entreprises ou de branches, les contours du dialogue social sur la RTT. Même si, bien entendu, le sujet n'est nullement épousé par ces quelques pages.

La Presse, notamment, n'est pas abordée tant y sont ténues les discussions de branches. Une seule réunion a eu lieu, avec le Syndicat de la Presse quotidienne régionale, où le discours patronal s'est organisé autour d'un décompte de la durée "réelle" du travail volontairement provoquant : 37 h pour les employés, 32 h sur 6 jours et 35 h sur 5 jours pour les ouvriers, 36 h 45 pour les cadres et 36 h 30 pour les journalistes ! Pour le reste, l'état déliquescents de la structuration des fédérations patronales

de la Presse n'aidera pas à trouver les lieux pertinents de dialogue. Pourtant, des avancées existent dans certaines entreprises, et nous devrons faire circuler l'information pour les articuler au mieux.

Aux extrêmes du spectre, on trouve le syndicat patronal de l'Édition, qui a dénoncé la Convention collective au prétexte de la loi et, à l'inverse, la branche socioculturelle qui s'est lancée paritaire dans une étude exploratoire en vue d'un accord cadre. Sans oublier la position paradoxale de l'Etat-employeur qui, pour les entreprises publiques, suit le précepte pourtant démodé « Fais ce que je dis, mais pas ce que je fais » !...

Ph.D.

LOI AUBRY

Le CE comme appui à la négociation

DEPUIS les lois Aubry (L.434-6, L.432-4 alinéa 14), le Comité d'entreprise a le droit de se faire assister par un expert pour connaître « tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires [...] à l'appréciation de la situation de l'entreprise ». Pour négocier sur un pied d'égalité avec l'employeur, le syndicat doit en effet connaître les marges de productivité de l'entreprise, les données commerciales et concurrentielles, les données organisationnelles et sociales. C'est cette démarche que la section CFDT de Radio-France a choisi en faisant voter à son Comité central d'entreprise du 21 juillet dernier, à l'unanimité des élus CFDT et CGT, une résolution diligentant une mission d'expertise. Ses résultats donneront toutes les cartes à la CFDT pour développer sa propre stratégie, sans se faire piéger par le discours de la direction. Les objectifs CFDT ont été rappelés aux salariés de Radio France à l'issue du

CCE. Il s'agit de :
 ✕ négocier au mieux une nouvelle organisation du travail, une vraie gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences,
 ✕ concrétiser à travers le futur accord cadre ARTT, ce qui a toujours été sa priorité : une création massive d'emplois.

RÉSOLUTION 1 :

« Conformément aux Articles L432-4 alinéa 14 et L434-6 du Code du Travail, le CCE de Radio France mandate le Cabinet Sextant Expertise pour procéder à l'analyse des comptes prévisionnels.

Le CCE de radio France rappelle que cette mission, conformément aux dispositions générales de l'article L436-6 et à la jurisprudence qui l'éclaire, ne se limite pas à l'analyse des données comptables, et qu'elle s'étend plus généralement à l'appréciation de la situation de l'entreprise y compris au regard des données stratégiques et sociales.

Dans cet esprit, le CCE de Radio France demande au Cabinet Sextant de porter une attention particulière :

- 1 - à l'articulation entre les prévisionnels 1998, le budget 1999, et le plan triennal exigé par la Tutelle.
- 2 - à la prise en compte, dans les démarches prévisionnelles et prospectives, de l'évolution de la Réglementation du Temps de Travail.
- 3 - à l'articulation entre ces démarches prévisionnelles et prospectives, et les obligations de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, qui ressortent notamment de l'article L432-1-1 du Code du Travail ;
- 4 - à l'articulation entre ces démarches prévisionnelles et prospectives, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, et l'introduction des technologies numériques.

Le CCE de Radio France demande instamment à la Direction de fournir au Cabinet Sextant les données et éclaircissements requis, dans les délais rapides, permettant à l'expert de rendre de premières conclusions au moins sur le volet stratégique de l'étude (point n°1 ci-dessus) avant que le plan triennal ne soit finalisé avec la Tutelle, de façon à permettre un processus de consultation des instances qui ne soit pas de pure forme ».

RÉSOLUTION 2 :

Le CCE de Radio France demande au Cabinet Sextant Expertise de ne dépasser en aucun cas, 100 jours/homme pour effectuer sa mission.

La longue marche de TDF pour sa RTT

DEPUIS 1996, la CFDT a engagé une réflexion sur les conditions d'une RTT applicable à TDF. En décembre 1997, le CCE a décidé de recouvrir à un expert extérieur pour proposer des scénarios chiffrés et argumentés. Plus de 1 000 salariés de TDF ont affirmé leur revendication d'une réduction du temps de travail permettant de "travailler moins pour travailler mieux" (cf. L&C mars 98). Entreprises à capitaux publics, TDF doit contribuer à la lutte contre le chômage. Cet effort de solidarité doit être équitablement réparti entre l'Etat, les salariés et l'entreprise.

Une ambition CFDT à laquelle le projet de la direction tourne le dos :

- ➔ le nombre d'emplois créés serait au mieux égal à 0 ;
- ➔ le volume de RTT (35 heures) ne prend pas en compte les contraintes d'activité qui nécessitent les 32 heures ;
- ➔ il est question de jours de congés supplémentaires sans que soit revue l'organisation du travail.

La CFDT a quatre revendications, quatre thèmes clefs intimement liés qui doivent être négociés : le temps de travail, les embauches, l'organisation du travail et le financement de la RTT. Ainsi, avec les autres orga-

nisations syndicales, nous avons appelé les salariés de TDF à une grève générale pour le 6 octobre, grève massivement suivie (60%).

Alors que les négociations reprennent, la CFDT maintient ses revendications :

- ➔ semaine de 4 jours ;
- ➔ RTT massive et diversifiée ;
- ➔ temps partiel choisi et majoré pour devenir plus attractif et donc créateur d'emplois (150 au minimum) ;
- ➔ renforcement des instances représentatives du personnel pour suivre l'application de l'accord ;
- ➔ récupération en temps et taux minorés des heures supplémentaires.

L'Etat-patron chausse-t-il du 35 ?

DANS la liste à la Prévert des entreprises exclues des aides financières pour négocier la RTT (décret n° 98-493 du 22 juin 1998), beaucoup concernent le champ de la FTILAC.

Pour exclure ces entreprises du droit à un financement public, deux arguments ont été invoqués : le monopole de l'entreprise et la nature de ses ressources. Faisons-en l'inventaire :

- ❖ Centre national de la Danse ;
- ❖ Cité de la Musique ;
- ❖ Comédie française ;
- ❖ Ecole nationale supérieure des métiers de l'Image et du Son ;
- ❖ Etablissement public du Parc et de la Grande halle de la Villette ;
- ❖ établissements publics et sociétés bénéficiant du produit de la redevance pour droit d'usage au titre de l'article 53 de la loi 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication ;
- ❖ Opéra national de Paris ;
- ❖ Théâtres nationaux (Odéon, Chaillot, La Colline, Strasbourg).

Nous avons interpellé le ministère de la Culture et de la Communication sur cet handicap financier pour les entreprises culturelles et de l'audiovisuel public, situées dans un marché de plus en plus concurrentiel. La réponse de la ministre ne peut nous satisfaire. Car si la loi Aubry s'appliquera bien au 1^{er} janvier 2000, sans l'aide de l'Etat, la marge des négociateurs CFDT sera plus faible pour l'emploi.

Raison de plus pour amplifier la mobilisation des salariés et ouvrir dès maintenant les négociations pour une RTT créatrice d'emplois, afin de mettre le gouvernement devant ses responsabilités... patronales !

La Ministre

ASA/CC/147199

15 SEP. 1998

Republique Française

Ministère de la Culture et de la Communication

3, rue de Valois, 75042 Paris Cedex 01 - Telephone, 01 40 15 80 00

Madame Danièle RIVED
Secrétaire Générale
Monsieur Jacques RICAU
Secrétaire Général Radio-Télé
Fédération Communication et Culture CFDT
47/49, avenue Simon Bolivar
75019 Paris

Madame la Secrétaire Générale,
Monsieur le Secrétaire général,

Vous m'avez écrit, le 3 juin, pour me faire part de votre incompréhension devant l'inclusion des entreprises publiques d'audiovisuel dans le projet de décret dressant la liste des entreprises publiques n'entrant pas dans le champ de l'aide incitative à la réduction du temps de travail.

Ce décret, publié au journal officiel le 23 juin, vient en application de l'article 3 de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, qui dispose que « ne peuvent bénéficier de cette aide, eu égard au caractère de monopole de certaines de leurs activités ou à l'importance des concours de l'Etat dans leur produit d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'Etat dont la liste est fixée par décret ». Le même article 3 précise que « pour ces organismes, les modalités d'accompagnement de la réduction du temps de travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat ».

Cette disposition traduit le souci du Gouvernement et du Parlement de préserver la cohérence des relations entre l'Etat et les entreprises publiques qu'il finance majoritairement. C'est dans ce cadre que les modalités du passage au 35 heures seront abordées entre l'Etat et ces entreprises.

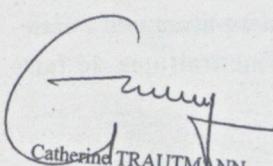
Indiscutablement, les entreprises de l'audiovisuel public sont des entreprises à part entière, confrontées - souvent de façon rude - à la concurrence, et qui se doivent d'être attentives à l'évolution de leur compétitivité. J'y suis comme vous très attachée. C'est le caractère public de la majorité de leur financement qui les fait entrer dans la catégorie visée par l'article 3 de la loi citée plus haut, comme l'a confirmé l'avis du Conseil d'Etat.

La loi s'applique évidemment aux entreprises de l'audiovisuel public dont les salariés entreront dans le champ des 35 heures au 1^{er} janvier 2000, au terme de négociations qui auront permis de préparer cette échéance.

De même, la non-inclusion de ces entreprises dans le champ d'application de l'aide incitative de droit commun ne signifie pas pour autant que l'Etat exclut d'accompagner la réduction du temps de travail dans certaines d'entre elles, à condition que ces efforts particuliers s'inscrivent dans un cadre négocié respectant les équilibres économiques propres à chaque société et permettant de conjuguer compétitivité, recherche de productivité et réduction du temps de travail.

Enfin, la réduction du temps de travail peut induire, dans ces entreprises comme dans les autres, des créations d'emplois, à certaines conditions liées à leur situation propre.

Espérant avoir apaisé vos inquiétudes, je vous prie d'agréer, Madame la Secrétaire Générale, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de ma considération distinguée.


Catherine TRAUTMANN

Labeur : un débat nécessaire

L'IMPRIMERIE est bouleversée de fond en comble par l'informatisation. La convention réglementant les rapports de travail a désormais quarante ans d'âge.

La loi Aubry apparaît pour les patrons une occasion de rebondir sur le projet qu'ils tentent de faire avancer depuis trois ans, celui d'une adaptation du temps de travail à la charge de travail sans engagement sur l'emploi. Mais les démarches sont diverses et se traduisent par des hésitations marquées de la part du partenaire patronal, notamment sur la question de l'accord de branche.

Deux logiques patronales

Sans pouvoir toujours tracer une ligne de partage nette entre grosses, moyennes et petites entreprises, on peut distinguer deux logiques liées à deux sortes de marchés :

- ❶ les imprimeries, plutôt les grosses, pour lesquelles l'essentiel est d'avoir une organisation des horaires en continu permettant d'assurer la charge de travaux "lourds" des mois durant, voire sur une année.
- ❷ les imprimeries, plutôt moyennes ou petites, qui subissent, outre les aspects saisonniers prévisibles, la pression d'une clientèle qui, faisant jouer la concurrence, demande une "réactivité" contrainte en termes d'horaires. En clair, la fameuse flexibilité.

Et nous en sommes déjà à ce sujet à des revendications patronales très explicites, telle celle d'une super-modulation avec des semaines pouvant varier de 24 à 48 heures.

Les menaces sur l'emploi pèsent sur les discussions mais, précisément, un éventuel accord de branche renvoyant cette question au niveau de l'entreprise, ne permettrait que de faire

sauter des verrous conventionnels, laissant alors les coudées franches aux patrons dans le jeu d'un "paritarisme d'entreprise" devenu virtuel.

Des exigences CFDT fondées

Pourtant, l'emploi n'est pas la seule aspiration. Une petite enquête faite auprès d'une quinzaine de sections du Labeur montre que les conditions de travail viennent en deuxième position, et qu'en particulier la dégradation de la qualité de vie par le travail posté, le travail de nuit et de week-end, ne sont, soit accepté que contre une très forte contrepartie en terme de temps de travail, soit franchement refusée.

Une enquête plus substantielle sur le temps de travail, menée par les camarades du SILAC Nord-Pas-de-Calais, souligne l'aspiration à des journées supplémentaires de repos et à un refus d'une productivité individuelle accrue, et ceci alors qu'il y a encore un nombre non négligeable d'heures supplémentaires non payées.

En résumé, si l'on se rend bien compte qu'une forte RTT amènera des modifications dans l'organisation du travail, dont les aménagements d'horaires, cela s'accompagne d'une exigence sur l'emploi comme sur les conditions de travail afin que, selon la vieille formule toujours valable, on ne "perde pas sa vie à la gagner".

Si l'on ne peut préjuger du débouché des discussions, qui connaissent pour l'instant une véritable valse-hésitation patronale, c'est encore le passage obligé par la négociation qui doit retenir notre attention : occasion sans précédent de pouvoir débattre, réfléchir, s'exprimer... pour peser sur un sujet qui touche au travail quotidien.

Sylvestre GILLOIRE

Un suivi image par image !

DANS le dernier numéro de *Luttes & Communication*, nous écrivions, suite à l'accord cadre dans la branche Exploitation cinéma : « Réduire le temps de travail dans des secteurs où la précarité est importante, où les temps partiels sont nombreux et les contrats atypiques (piges et intermittents...) sont courants, nécessite une vigilance accrue et une réflexion collective pour permettre aux accords d'être une avancée pour tous les salariés ».

La CFDT, constatant les difficultés d'application de l'accord sur le terrain, a écrit au ministère de l'Emploi et de la Solidarité :

« Qu'en est-il pour les entreprises qui n'ont pas respecté le délai de trois mois pour conclure une convention ?

« L'employeur doit réunir le CE ou les DP afin de leur présenter la nouvelle organisation du travail. Pour le CE, doit-il y avoir un vote, et cet avis est-il un préalable ? ».

La CFDT a également saisi la Commission paritaire de suivi de la branche à propos des difficultés d'application de l'accord sur les temps partiels, et pour que nous soient transmises les conventions signées et le chiffrage des embauches. Face à cet accord que nous savions imparfait, nous restons d'autant plus vigilants que les adhésions se multiplient dans la branche, offrant à la CFDT une dynamique et un rapport de forces nouveaux. Ce développement nous conforte dans notre choix de nous battre pas à pas, pour que la RTT soit favorable à tous les salariés, et notamment les temps partiels.

Le “bug” des patrons de l’Edition

ALORS que la négociation Aubry devait s’engager dans l’Edition, le syndicat patronal commet un nouveau coup de force en dénonçant, pour la deuxième fois en six ans, la convention collective de branche.

Depuis 94, les thèmes de négociation imposés par le patronat n’avaient pas d’autre but que de rogner petit à petit la convention collective (suppression de la cotisation patronale de 3 % sur l’ex-tranche B pour le calcul des points de retraite complémentaire des cadres, renouvellement de la période d’essai, etc.).

Aujourd’hui les employeurs souhaitent réduire l’indemnité de licenciement, la prime d’ancienneté et précariser l’emploi.

Depuis plusieurs années, la CFDT, a intenté de nombreux procès pour enrayer les deux principales dérives patronales.

❶ Une partie de l’activité de l’Edition est sous-traitée à la distribution, les salariés ne sont plus couverts par la convention de l’Edition mais par celle du commerce de gros. Avec les dernières filialisations des deux grands groupes Hachette et Havas, l’articulation hybride du champ d’activité laisse prévoir le risque de laisser le secteur de la distribution échapper totalement à la couverture conventionnelle de l’Edition.

❷ L’emploi se précarise par un recours massif et régulier à l’intérim, aux contrats à durée déterminée et de plus en plus par l’utilisation abusive de contrats non couverts par la convention (contrats de contribution à un livre, contrats de travailleurs à domicile autres que correcteurs...).

C’est ainsi que l’annexe IV est contournée par l’utilisation de plus en plus massive de contrats réglés

sous formes d’honoraires. Cette situation est amplifiée de façon systématique par l’externalisation des fonctions d’éditeur. Les maisons d’Edition concluent avec ses anciens éditeurs-salariés des contrats en droit d’auteur sous régime d’AGESSA (travailleurs indépendants). Elles économisent alors 50 % de charges patronales. De surcroît, les fonctions sont polyvalentes.

La CFDT ne baisse pas les bras. Syndicat majoritaire dans l’Edition avec une forte implantation syndicale, elle trouvera avec les salariés les réponses appropriées. Nous montrerons au patronat notre capacité à résister à ces attaques conventionnelles et notre capacité à négocier un passage aux 35 heures dans les meilleures conditions possibles.

Jean-Louis LESCURE

La branche socioculturelle explore

DANS le champ socioculturel les employeurs souhaitent négocier un accord de branche. Mais, devant la complexité des contrats de travail et les amplitudes de travail variables tout au cours de l’année, nous avons demandé une étude exploratoire sur la RTT dans la branche.

Nous avons trouvé un accord paritaire sur les objectifs de l’étude : « permettre des créations d’emplois effectives y compris dans certains cas par réajustement à la hausse des temps partiel subis ; assurer, par des possibilités d’ajustement socialement acceptables, la faisabilité opérationnelle de la réduction du temps de travail sans perte de rémunération pour les salariés existants ».

L’étude, qui prend également en compte les caractéristiques propres à certains métiers (parascolaire, enseignement...), comprend deux volets :

Des axes d’investigations socio-économiques

Une enquête sur un panel d’entreprises permettra, par des visites sur le terrain avec des interviews des dirigeants, des salariés et des représentants du personnel :

- de dresser un bilan en ce qui concerne les entités ayant déjà pratiqué la RTT ;
- d’identifier, pour les autres entités, les opportunités de création d’emplois et les contraintes organisationnelles.

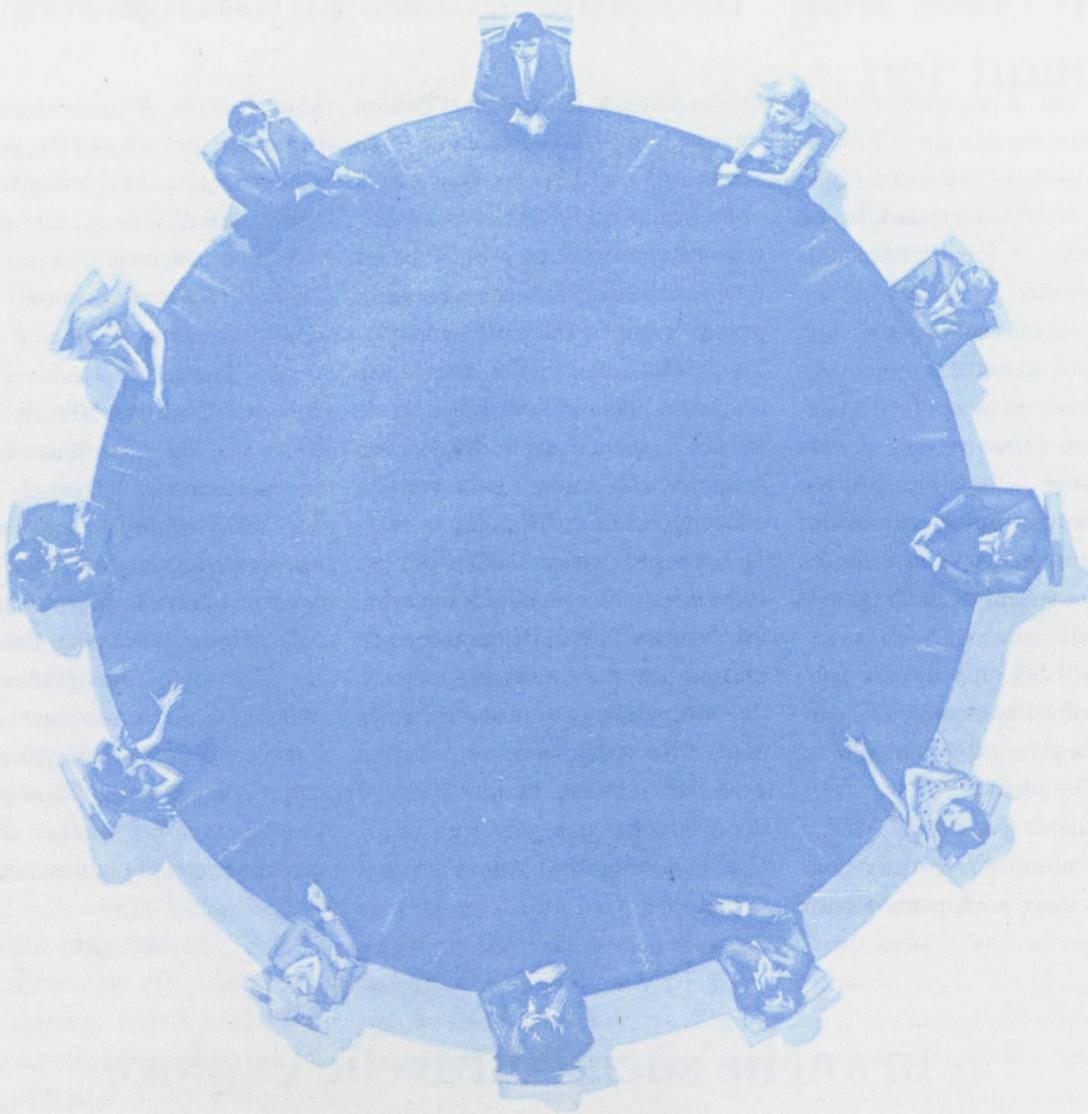
Des axes d’investigations réglementaires

Pour examiner l’impact des décrets d’application au regard de la problématique propre au champ socioculturel, et notamment :

- le devenir des annexes II (forfaits) et III (modulation) de la convention collective, en voie d’obsolescence ;
- la question des coupures ; des temps partiels ; des heures complémentaires.

Une première restitution a eu lieu à la Commission mixte du 29 septembre. Elle nous a conforté dans notre volonté d’aborder la négociation en maîtrisant au mieux la complexité des différentes situations.

Jean ROGER



PRÉVOYANCE COLLECTIVE

COMMENT REPONDRE AUX ATTENTES DE CHACUN ?

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 ayant 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