

Luttes et Communication

Majoritaires et majeurs

La CFDT a-t-elle changé de nature ? C'est une analyse que l'on peut sans doute tirer du 44^{ème} congrès confédéral. Mais si la majorité des organisations CFDT a évolué, c'est au nom et au service de ses valeurs.

La déconfessionalisation de 1964 a permis à de nouvelles franges du militantisme social d'intégrer la CFDT. Elles l'ont transformée et l'ont mise en phase avec la société laïque, dès 1968 notamment. L'engagement des militants CFDT a ainsi marqué les années 70, dont le conflit LIP fut l'image emblématique en même temps qu'il en montrait les limites.

Le discours CFDT était porteur d'avenir sur le rapport de l'organisation syndicale aux salariés (plus respectueuse de l'individu, de sa liberté comme de sa responsabilité), les droits des femmes, la question des conditions de travail au-delà de la rémunération, la réduction du temps de travail... Mais ce discours iconoclaste restait minoritaire, parce qu'encore utopique, et donc porté par des militants politiques, au sens noble du terme.

L'orientation de recentrage syndical voté en 1978 visait essentiellement à sortir la CFDT du "confort" minoritaire, afin de confronter son discours à des réalisations syndicales concrètes. C'est ainsi que le concept d'autogestion a évolué vers la démarche syndicale et sociale de participation. Participation des salariés et confrontation au réel sont depuis lors au cœur de l'identité revendiquée par la CFDT. S'y ajoute naturellement la stratégie de développement, pour que cette orientation puisse s'appuyer sur un syndicalisme "d'adhérents", c'est à dire représentatif du salariat.

Ce pari, contraire au déclin annoncé des organisations syndicales, est en passe d'être réussi. En accueillant de nouveaux salariés, moins tribuns, plus jeunes et plus féminins, la CFDT est devenue majoritaire dans davantage de branches et de territoires et, ce faisant, elle a attirée à elle d'autres salariés encore.

**Pour notre part, nous sommes fiers d'avoir contribué
à rendre collectivement la CFDT majeure.**

**Et tant pis pour ceux qui pensent que les syndicats,
comme les enfants, « faudrait pas que ça grandisse ! »...
Merci à toutes et à tous, et bienvenue aux nouveaux adhérents.**

Bonne et heureuse année 1999 !

**Danièle RIVED,
Secrétaire générale.**

▼ Luttes et Communication Pages spéciales de CFDT Magazine n°245 ▼ Directeur de la publication Michel CARON ▼

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

▼ Rédaction 47-49 avenue Simon Bolivar 75019 Paris ▼ © 01 44 52 52 70 ▼ Fax 01 42 02 59 74 ▼ e-mail filac-cfdt@wanadoo.fr ▼

▼ Imprimerie EUROGRAPHIC ▼ 32-35 rue des Annelets 75019 Paris ▼ © 01 42 02 09 38 ▼ Fax 01 42 08 78 42 ▼

▼ N°ISSN 003955621 ▼ N°CCPAP 729D73 ▼

Une Fédération reconnue dans

Le seul point sur lequel le 44^{eme} congrès de la CFDT n'aura pas totalement tenu ses promesses, c'est son retentissement médiatique. La concomitance de l'implosion du Front national et de l'invalidation de Charles Millon à la présidence de la région Rhône-Alpes en est certainement la raison première, dont nous ne pouvons que nous féliciter.

La seconde est peut-être aussi que le congrès de Lille est un train qui est arrivé à l'heure.

Un congrès "juste à temps"

A l'heure des bilans de trois ans d'activité, d'abord, qui ont permis de mesurer le chemin parcouru autant que la nécessité d'une clarification de nos règles démocratiques. Le fonctionnement en tendance a été

massivement rejeté à Lille. Dans le même temps, la volonté des syndicats d'affirmer leur soutien à l'activité confédérale comme aux orientations proposées, après trois ans d'affrontements internes, a donné des résultats (de l'ordre de 73%) inhabituels à notre culture démocratique. Mais qui s'en plaindirait : nous avions sans doute besoin de prouver, à nous-mêmes comme au monde du travail et à la société, notre unité et notre confiance dans nos choix.

A l'heure aussi, et ô combien, de la réduction du temps de travail. Malgré quelques interventions de syndicats s'attachant à montrer toutes les dérives possibles des négociations en cours (Eh ! oui, camarades, le fantasme est plus facile à sublimer que le réel...), le congrès s'est montré fier de cette victoire culturelle actée par les lois Robien et Aubry et des premiers travaux pratiques mis en œuvre par les équipes CFDT sur l'emploi et la durée du travail.

A l'heure, également, de l'apaisement sur la réforme de l'assurance maladie où les débats ont plus porté sur l'impatience des délégués à la voir aboutir, notamment sur la couverture maladie universelle, que sur sa pertinence. Aussi, Nicole Notat a pu recycler, sans remous, le slogan que nous avions porté sur la Sécu à propos, cette fois, de la réforme du régime des retraites : le rénover pour le sauver !

La boussole CFDT montre le nord !

A l'heure, surtout, des clarifications sur nos orientations, notre stratégie, notre fonctionnement. Sans revenir sur tous les débats, nous voudrions insister sur deux aspects importants pour la Fédération Communication et Culture.

Les liens avec la CGT, très médiatisés pour le coup, ont été réaffirmés (comme celles avec l'UNSA) mais précisés. La principale convergence de nos deux confédérations consiste à vouloir investir pleinement les nouveaux espaces de dialogue social ouverts par la loi Aubry. Il est donc convenu que des discussions auront lieu régulièrement entre nous pour avancer sur les points d'accords et clarifier sans anathèmes les points de divergence.

En revanche, les interventions des délégués ont bien montré que personne n'est dupe sur la réalité des pratiques cégétistes sur le terrain. Et pour avancer concrètement, il faudra qu'elles évoluent sensiblement. Cette clarification est importante pour nous, militants dans la Culture et la Presse notamment, qui avons parfois du mal à voir des changements s'opérer dans nos entreprises. Nous ne refusons aucun dialogue avec les fédérations CGT de nos branches,

mais nous réaffirmons que les fins se lisent aussi dans les moyens : camarades de la CGT, évoluez les premiers !

Une fois l'unicité de la CFDT réaffirmée fortement par le congrès et acceptée par une bonne part des syndicats constitutifs de "Tous ensemble", le débat a permis de refonder notre fonctionnement collectif. Un enjeu dû aussi à l'enrichissement de la CFDT de nouveaux adhérents, toujours plus nombreux depuis dix ans, qui nécessite un effort de transmission de notre culture démocratique et de notre fédéralisme, ce "vivre ensemble" CFDT, original et complexe, auquel le congrès a confirmé son attachement profond. Notre démocratie n'est pas celle de tendances qui s'affrontent mais de trajectoires professionnelles, statutaires, territoriales et sans doute générations qui se confrontent, au sein des syndicats et entre-eux, pour converger à tous les niveaux politiques de la CFDT vers une synthèse qui s'impose à tous.

Démocratie représentative

Le choix d'un syndicalisme d'adhérents n'est pas neutre dans cette construction et apparaît de ce point de vue plus qualitatif que quantitatif. Il n'est qu'à voir, par exemple (et même si beaucoup reste à faire pour créer les conditions de prise de responsabilités par des militantes), le développement de la syndicalisation chez les femmes : 45% des adhérents de la CFDT sont des adhérentes, soit le même pourcentage que dans le salariat. De même, la syndicalisation volontariste de la CFDT dans la jeunesse est une façon de transformer notre organisation syndicale pour qu'elle représente davantage - et

une Confédération renforcée



donc qu'elle exprime mieux - la diversité du salariat.

Autre mutation de la CFDT, que les observateurs n'ont apparemment pas remarqué, le poids respectifs des différentes branches professionnelles a considérablement évolué, au détriment des fédérations du Public et de l'Industrie. Et cela ne fut pas neutre sur l'élection de notre secrétaire générale, Danièle Rived, au Bureau national confédéral.

Depuis trois ans qu'elle siège au Bureau national, en défendant nos spécificités statutaires et l'exigence professionnelle (artistique, déontologique, culturelle) sur le produit de notre activité, en reposant de façon originale certains débats sur le service public ou sur la notion même de travail, Danièle a souvent fait figure de trublion face à ses camarades du BN. Si son discours a permis de développer une analyse neuve sur des champs de syndicalisation émergents, il a quelquefois pu heurter des pra-

ties syndicales venant de secteurs plus traditionnels. En d'autres temps, un tel positionnement aurait sans doute été fatal à un candidat au Bureau national. La réélection de Danièle nous montre que tel n'est plus le cas, et c'est tant mieux pour la CFDT !

Une Fédération majeure

Mais l'investissement de la FTILAC dans le congrès confédéral fut aussi remarqué par les délégués à travers les interventions de ses syndicats qui,

sur les deux champs de la Presse et des Nouvelles technologies de la communication et de la culture, développèrent un discours syndical tentant de confronter approches professionnelles et débats de sociétés. Cela démontre que la CFDT a su évoluer et prendre en compte les nouvelles réalités du travail et de la société.

Cette démarche préfigure en outre l'engagement de la Fédération dans les débats confédéraux des trois ans à venir. Prenant toute la mesure du rôle politique renforcé du Conseil national confédéral, la Commission exécutive fédérale sera amenée à y assurer une

présence plus dense et plus participative. C'est aussi une façon d'aborder en dynamique « la construction d'une grande fédération de la communication » annoncée par Nicole Notat à la tribune du Congrès : « Cette belle et nécessaire aventure, il faut la réussir, avec une volonté commune d'établir des convergences entre des réalités, des cultures et des pratiques ô combien différentes. Cela prendra du temps. Les Postes et Télécommunications et la FTILAC en sont au démarrage des exercices pratiques. Ils viennent de poser la première pierre avec la signature d'un accord qui donne naissance au champ conventionnel Télécom. Bravo, vous avez notre soutien. »

En somme, pour notre Fédération, le congrès de Lille fut déjà celui du XXI^{ème} siècle !

La Commission exécutive fédérale

44^{eme} CONGRES DE LA CFDTDémocratie interne :
la preuve par quatre

CONTRAIREMENT au centralisme démocratique, le rôle politique des différentes instances de la CFDT ne se lit pas de façon verticale ou hiérarchique mais horizontale, selon le mandat exercé :

✗ aux syndicats la politique revendicative et l'animation des sections syndicales d'entreprises ;
✗ aux unions locales, départementales et régionales la politique et l'animation des délégations interprofessionnelles territoriales ;
✗ aux fédérations la politique et l'animation des délégations professionnelles de branches.

C'est la même répartition des rôles et des responsabilités qui s'opère au niveau des quatre instances confédérales :

✗ Le Congrès est celui des syndicats : ce sont eux qui s'expriment par leurs interventions et par leurs suffrages. Ils débattent et votent sur l'activité passée de la confédération. Ils définissent les orientations stratégiques de la CFDT pour trois ans et élisent le Bureau national confédéral (BN).

✓ Le Conseil national confédéral (CNC) est celui des instances intermédiaires : fédérations et unions régionales y siègent à travers leurs délégués au côté du BN élu par le Congrès. Il débat et vote sur l'activité et l'orientation chaque trimestre. Parlement de la CFDT, il approfondit tous les sujets de l'actualité syndicale et définit le mandat du BN.

✓ Le Bureau national est l'émancipation politique du Congrès et l'instance dirigeante de la CFDT. Il élit en son sein la Commission exécutive (CE). Il décline la stratégie votée au Congrès et les orientations définies par le CNC en se réunissant tous les mois.

✓ La Commission exécutive confédérale est, comme son nom l'indique, l'instance exécutive de la CFDT. Elle porte et met en œuvre l'orientation confédérale au quotidien. C'est elle qui présentera, au nom du Bureau national, le rapport d'activité et les résolutions d'orientation au prochain congrès confédéral.

ville
44^{eme} congrès
CFDT

Maîtriser la

LE syndicat CFDT Radio Télévision, qui rassemble les adhérents CFDT de l'audiovisuel, public et privé, et des télécommunications privées, se trouve plongé au cœur des mutations technologiques qui secouent tout le secteur de l'information et de la communication.

Nouveau champ économique...

Le développement exponentiel des outils de communication alliant technique numérique et informatique, la multiplication des vecteurs d'information et de communication sur Internet, le téléphone mobile, le câble et le satellite, précipitent un bouleversement des alliances capitalistiques des fusions, restructurations et créations d'entreprises nouvelles. La communication au sens large, avec tous les services qui y sont associés, devient un des principaux secteurs d'activités créateurs d'emplois, non seulement en France, mais en Europe et dans le monde entier.

... et synergies fédérales

C'est face à cette perspective, à la nécessité de normer ce nouveau champ d'activité émergent, que notre syndicat s'inscrit pleinement et activement dans la démarche entreprise par la FTILAC avec plusieurs autres fédérations, pour mettre en place les outils qui permettront à la CFDT d'être la première organisation syndicale dans ce nouveau secteur.

Il ne peut s'agir à nos yeux que d'une démarche souple, associant dans un premier temps les différentes structures concernées de la CFDT dans la perspective d'une future grande fédération de la communication, mais sans figer d'ores et déjà des frontières qui sont par nature mouvantes

société des communications : un enjeu syndical

et en tenant compte des différences culturelles que notre syndicat connaît bien, puisqu'il a déjà une longue expérience de la cohabitation entre public et privé, entre les salariés travaillant sur un contenu culturel ou d'information et ceux qui travaillent dans les "tuyautes".

La convergence des activités ne se décrète pas, elle se construit jour après jour dans la solidarité et le respect des différences de chacun, en s'enrichissant d'ailleurs de ces différences.

La négociation en cours d'une Convention collective des Télécommunications, négociation associant étroitement la FTILAC et la FUPT, en liaison avec les fédérations des Services et la FGMM, représente la première expérience concrète de ce travail en commun.

Cette convergence, qui classiquement se développe plus vite d'un point de vue capitaliste et technologique, que du point de vue social, pose par ailleurs des interrogations sérieuses, tant en matière culturelle que démocratique.

Enjeu démocratique

La concurrence aiguë qui oppose les grands oligopoles qui se sont lancés dans cette compétition, la tentation de régenter à travers la maîtrise des outils de communication une part grandissante du pouvoir, comme l'illustre l'affaire Bill Gates aux Etats-Unis, mettent en péril la dimension démocratique des outils de communication, l'accès de tous non seulement à l'information mais aussi à la culture, une culture de qualité et non un ersatz populaire camouflé sous le vocable de "populaire".

C'est pourquoi au sein de ce grand Maelström qui bouscule quotidienne-

ment les repères auxquels nous nous étions si bien habitués, les Yalta anciens entre la presse écrite et l'audiovisuel, entre un secteur public et un secteur privé bien délimités, il faut un secteur public fort et performant.

Refonder notre action syndicale

Cette nouvelle donne implique de refonder l'idée même de service public, celui-ci devant être capable de se situer au même niveau que ses concurrents privés mais sans y perdre son âme.

Qu'il sache être concurrentiel sans abandonner ses missions, consistant à permettre à tous l'accès aux biens culturels. Qu'il réaffirme ses valeurs éthiques pour rester le garant démocratique du droit à une information libre et pluraliste, indépendante des pouvoirs, tant politiques qu'économiques.

Cela implique que l'on puisse imposer à des entreprises privées disposant d'un pouvoir sur la communication des obligations minimales de service public, comme cela existe déjà imparfaitement pour les entreprises privées de télévision (TF1, M6, CANAL+, etc.) à travers les cahiers des charges négociés avec le CSA.

Cela veut dire aussi qu'au-delà du travail syndical classique pour notre organisation syndicale, il faut protéger les salariés en charge de la production d'information et de produits culturels des pressions du pouvoir..., des pouvoirs. Cela concerne les journalistes bien sûr, mais aussi les autres catégories, créateurs, réalisateurs, techniciens, etc..

Cela implique de se mobiliser pour défendre le contenu des vecteurs de communication, c'est à dire la création

et la production audiovisuelles, non seulement française mais européenne. Il s'agit de ne pas se voir imposer, pour des seules raisons économiques, une culture fast-food pour le plus grand nombre, réservant la qualité à ceux qui peuvent la payer. Car il ne faut pas non plus sombrer dans un ghetto culturel qui tarirait la libre circulation des idées et l'échange culturel qui font la richesse de nos sociétés.

Pour de nouvelles conquêtes éthiques et sociales

Quels outils devons-nous acquérir pour relever le défi des nouveaux réseaux, mettant en évidence l'abondance de la surinformation, une accélération de l'immédiateté, l'intensification du travail, mais aussi l'automatisation de la collectivité de travail ?

De nouveaux emplois émergent et d'autres se transforment ou tendent à disparaître. L'enjeu est de développer de vrais emplois, de vrais métiers avec tous leurs droits sociaux, plutôt que de surprotéger quelques emplois et de laisser les autres glisser vers la précarisation ou se faire exclure de l'emploi salarié.

La formation professionnelle devient, comme la RTT, un enjeu stratégique pour tous les salariés.

Il y a là de multiples défis que notre syndicat a à cœur de relever, défis qu'il ne peut assumer seul sans la confrontation et le débat au sein de sa fédération, la FTILAC, dans la discussion avec les autres fédérations de la CFDT, dans la prise en compte de ces questions qui intéressent tous les citoyens, par la Confédération. »

Intervention de
Jacques RICAU

Syndicalisme et précarités : militer

METTRE la création d'emplois et « la résorption de la précarité au premier rang des impératifs de négociation de la réduction du temps de travail, ce n'est pas un supplément d'âme syndical, c'est pour la CFDT assumer pleinement sa fonction de représentation de l'ensemble du salariat. Nous ne séparons ni dans notre analyse, ni dans notre action et pas davantage dans notre syndicalisation, les chômeurs et les précaires du reste des salariés. Dans nos syndicats, nous militons pour permettre à chacun d'entre eux de s'inscrire dans une trajectoire susceptible de créer, raffermir ou entériner son lien contractuel au collectif de travail. C'est vrai des jeunes en insertion professionnelle comme de tous les salariés ayant subi une discontinuité ou une dilution de ce lien. Et c'est avec tous que nous entendons construire une stratégie d'acteurs sociaux majeurs. Dire cela n'est pas nier, bien au contraire, l'extrême dureté des conditions sociales et professionnelles des salariés en situation de précarité.

Porteurs : une colère qui s'organise
Croyez-bien que la colère des porteurs de Presse, grâce à qui vous disposez de votre journal à domicile chaque matin, n'est ni feinte, ni illégitime. Ils doivent par tous les temps, avant sept heures du matin et avec leur propre véhicule, distribuer entre 250 et 400 journaux et leurs suppléments pour 2 à 3 000 francs par mois. Syndiqués plus difficilement mais au même titre que les autres salariés de la filière Presse, nous nous battons ensemble, avec eux, pour que leur soient reconnues une juste rémunération, une couverture conventionnelle et sociale, une dignité de salariés à part entière.

Pigistes : des précaires en "CDI"
Et que dire des pigistes ? Contrairement à ce que vous imaginez sans doute, le statut de pigiste n'existe pas. Le législateur a en fait étendu l'application de la convention collective des journalistes quels que soient le montant et le mode de rémunération. Certains sont des salariés multi-employeurs avec des conditions de travail choisies. Mais la plupart vit en revanche une réelle situation de précarité, d'autant plus aiguë que les pigistes ne sont pas reconnus par les organismes de protection sociale : ils sont considérés en CDI, et ce bien que rémunérés épisodiquement. C'est notamment vrai des ASSÉDICS, vis à vis desquelles la FTILAC a fait des propositions dans le cadre de l'indemnisation des activités réduites. Aussi, notre démarche est, autant que faire ce peut, de les intégrer dans la section syndicale d'une entreprise à laquelle ils collaborent ou, comme nous l'avons fait à Grenoble, de les regrouper dans une section interentreprises sur un même bassin d'activités. Ce sont aussi des façons de les reconnaître comme des professionnels - ce qu'ils sont - et d'intégrer leurs revendications dans les négociations d'entreprises et de branches.

Derrière la précarité, des identités
On pourrait multiplier à l'envie les exemples qui montrent à la fois que le champ de la précarité est difficile à apprécier abstrairement et que la seule sphère syndicale opérante est celle de leur identité professionnelle. S'agissant des chômeurs et notamment des chômeurs de longue durée, l'action syndicale est à l'évidence plus difficile à construire. Elle nécessite en tout cas d'articuler fortement nos

démarches professionnelles et territoriales, afin d'aider les chômeurs à construire des stratégies d'insertion dans le tissu économique régional. Pour nous, en effet, combattre le chômage, c'est avant tout œuvrer pour l'emploi.

Exclus... du syndicalisme ?

Mais allons même plus loin. Tout le monde connaît les correspondants locaux de Presse, dont l'image emblématique fut longtemps la secrétaire de mairie rurale. S'étendant aussi sur la ville, et notamment les quartiers défavorisés, c'est aujourd'hui une activité professionnelle souvent permanente, dimanche compris. Toujours aussi mal payés, les correspondants ne sont pas des salariés... Devons-nous les exclure de notre champ d'action syndicale, ainsi que les maquettistes free-lance, les photographes payés en droits d'auteur et tant d'autres qui subissent cette forme de "délocalisation près de chez soi" que l'on appelle aussi l'externalisation ? Nos camarades allemands ont pourtant montré qu'il était possible de négocier, pour ces professionnels aussi, les rémunérations et la protection sociale.

Nous devrons sans doute nous interroger sur ce paradoxe de notre vision sociale qui considère que la précarité est inversement proportionnelle à la densité du lien de subordination, mais n'est plus une préoccupation syndicale lorsque l'employeur se transforme en donneur d'ordres !

Emancipe-toi et marche !

L'aspiration que porte la CFDT, c'est celle de l'émancipation des citoyens. Pour autant, dans la situation fragmentée de notre société, la logique de l'émancipation doit sans doute être

44^{EME} CONGRES DE LA CFDT dans la Presse... et à travers elle !

infléchie, mais non contredite, par celle de la reconnaissance.

C'est ce que nos aînés ont fait au siècle dernier. Il s'agissait alors de passer d'une reconnaissance théorique de la dignité humaine acquise à la Révolution, à une reconnaissance effective de la dignité de la classe ouvrière. La naissance du syndicalisme a ainsi permis de réaliser cette synthèse entre la volonté d'extraire les ouvriers, et notamment les enfants, de l'oppression du travail et, en même temps, l'affirmation de la fierté d'être ouvrier, malgré les conditions d'asservissement subies. Il s'agit bien, aujourd'hui encore, de faire de l'émancipation une perspective que chacun puisse s'approprier.

Ni langue de bois, ni langue de pub

Mais la question se pose également en terme de positionnement médiatique de la CFDT. Dans une société de l'information qui doit répondre à l'injonction d'une lisibilité basique, le plus petit dénominateur commun est très prisé. Ainsi, produit au nom de tous, notre discours de solidarité peut apparaître comme extérieur aux situations d'exclusion, de chômage ou de précarité. Faut-il dès lors se plier aux lois dominantes de la pensée médiatique ou leur opposer notre action confédérée ?

Notre démocratie reste à construire

La volonté démocratique à la fois participative et intégratrice de la CFDT se heurte en effet aux deux tendances d'évolution de la société, et donc des médias, face à la montée de l'individualisme : d'une part, la "démocratie d'abstention", qui nie les représentations collectives et réduit l'expression des citoyens aux sondages et, à l'inverse, la "démocratie

d'effervescence", qui désespère de tout en stigmatisant les situations de dénuement et ne développe dans le mouvement social qu'un impuissant appétit d'en découdre.

Ne tirez plus sur le journaliste !

Et dans tout ça, les journalistes sont des citoyens comme les autres, ni pires, ni meilleurs, ni salauds, ni héros ! Ils sont en quête de nouvelles grilles de lecture sans s'être encore libérés des anciennes. Certains produisent la vraie pensée unique, celle qui naît et meurt dans les cercles fermés de la bonne société, d'autres semblent en revanche la voir partout et à tout propos, alors que la grande majorité vit très mal la crise d'identité que subissent les journalistes. C'est à la fois une crise de crédit vis à vis de la société, une crise de reconnaissance de leur fonction éthique et sociale par des patrons qui veulent s'aligner sur un message le plus passe-partout, et une crise de statut due notamment aux nouvelles technologies qui modifient les pratiques et les frontières professionnelles. Car les journalistes sont bien des salariés soumis à un lien de subordination de plus en plus contraignant. Ils sont également confrontés à une croissance exponentielle des modes de communication institutionnelle, dont nous participons tous en tant qu'organisations.

Comment, dans ce contexte, mieux faire passer notre orientation de transformation sociale ?

Comment, surtout, trouver une voie moyenne qui, par hypothèse, renforcerait nos organisations professionnelles et territoriales dans leur rôle émancipateur tout en répondant à des besoins de reconnaissance d'autres formes d'identité ?

Jusqu'où aller dans cette diversité de représentation des salariés tout en évitant la ghettoïsation contraire au syndicalisme confédéré ?

La création d'une Union confédérale des chômeurs et des précaires comme forme de réponse, supposerait que ces situations représentent un identifiant aussi pertinent que peuvent l'être la retraite ou l'encadrement. Or une telle approche statique du chômage et de la précarité contredit *de facto* la fonction et l'action, en dynamique, de nos organisations, et notamment de nos syndicats.

Poursuivons donc la réflexion, mais en nous efforçant surtout de faire vivre dans toutes les structures et au quotidien le parti pris de la solidarité, c'est à dire une orientation syndicale qui associe intellectuellement, socialement mais aussi physiquement les chômeurs et les précaires à nos démarches collectives de transformation sociale. »

*Intervention de
Philippe DEBRUYNE*



La force des choix

La valeur des actes

Retraites complémentaires : vers une nouvelle

DEPUIS la naissance de l'ARCO en 1961, dont l'objectif était de garantir à ses adhérents une base minimale de droits et la pérennité du système, un long chemin a été parcouru. La généralisation des retraites complémentaires, en 1973, a rendu obligatoire l'adhésion de toutes les caisses à l'ARCO. Un quart de siècle plus tard, dans le cadre des accords AGIRC et ARCO du 25 avril 1996, des restructurations ont été définies pour un cadre de régime unique où l'ARCO prend le pas sur les institutions existantes, unifiant leurs règles pour mieux en assurer la maîtrise et l'évolution.

Les contraintes imposées par l'ARCO obligent les caisses à se regrouper à défaut de disparaître et d'être intégrées dans une ou plusieurs institutions interprofessionnelles.

Accord de principe

Face à cette situation, les caisses BELLINI, LOURMEL, GUTEMBERG et MNPL ont mené plusieurs études de façon à avoir une vue exhaustive de la réalité de chaque institution. Pour pouvoir disposer d'une offre globale de protection sociale concernant la retraite, la prévoyance, la santé et répondant aux besoins de nos professions, seule la constitution

d'un "Pôle professionnel" pouvait répondre à cet objectif.

La concrétisation de ce projet devant passer par la consultation des partenaires sociaux des professions de la Presse, du Livre, de l'Imprimerie et de l'édition, un engagement sur le principe de constitution d'un pôle professionnel a été signé le 8 juin 1998 par l'ensemble des organisations syndicales et patronales.

Pôle Communication

Un comité de pilotage a été constitué, ayant pour mission d'étudier les aspects techniques du projet. Il est composé de deux représentants (un par collège) désignés par les administrateurs de chacun des groupes de retraite et de prévoyance : BELLINI, LOURMEL, GUTEMBERG, MNPL, et aussi la CACE (Caisse professionnelle ARCO d'édition du Livre) qui faisait partie de l'étude du champ. Cette dernière a intégré le tour de table en observateur, participant aux travaux mais ne voulant pas intégrer un Pôle professionnel Communication puisque les cadres (AGIRC) de l'édition sont à la CIPC (Caisse interprofessionnelle faisant partie du groupe MÉDÉRIC, tout comme la CACE).

En parallèle, s'est formé un groupe de partenaires sociaux composé de 24 membres (employeurs et salariés, à parité). Pour le collège salarial, sont représentées à égalité les cinq confédérations et le SNJ (Syndicat autonome des journalistes).

... et Spectacle ?

Le 16 juillet 1998, cette commission paritaire acceptait la présence du GRISS au Comité de pilotage du fait de leur partenariat avec le groupe BELLINI, sous condition que celui-ci

Le régime unique ARCO

EN application de l'accord du 25 avril 1996, un régime unique ARCO (retraite complémentaire des salariés) s'est substitué le 1er janvier aux 44 régimes existants. Il repose sur les trois principes suivants, définis par les partenaires sociaux le 18 juin dernier à travers l'avenant n°48 à l'accord constitutif de l'ARCO du 8 décembre 1961 :

■ **un seul paiement, un seul interlocuteur.** Dans le régime unique, les retraités qui feront valoir leurs droits en 1999 seront pris en charge par une même institution (en principe, la dernière), quelque soit le nombre d'institutions auxquelles ils auront été affiliés au cours de leur carrière. Elle assurera l'instruction et le paiement de la totalité de la retraite ARCO. Rien ne change, en revanche, pour les salariés retraités avant 1999, sauf les revalorisations qui seront désormais les mêmes dans toutes les institutions.



NOS INSTITUTIONS EN 1998 :

Groupe BELLINI (journalistes - dont Audiovisuel - et cadres de la Presse) ; **Groupe GUTEMBERG** (dont la MNPL pour la santé : ouvriers et employés de la Presse) ; **Groupe LOURMEL** (CARPILIG, etc. : imprimeries de Labeur) ; **Groupe MÉDÉRIC** (CACE, CIPC : édition) ; **Groupe GRASS** (CARCICAS, CAPRICAS, IPICAS, MUDOS : Spectacle vivant et enregistré).

donne ?

effectue les études de prise de connaissance et d'analyse de son activité.

Lors de la réunion du 30 septembre 1998, il était annoncé aux partenaires sociaux la décision du GRISS de ne pas participer aux travaux sur le projet Pôle Communication. Cette décision est en réalité due au fait que le GRISS constitue déjà un regroupement de plusieurs caisses de retraites. Le GRISS continuera donc à suivre la construction du Pôle Communication, quitte à le rejoindre à terme dans le cadre des restructurations définies par les accords d'avril 1996.

Pour un paritarisme égalitaire

Pour la CFDT, notre engagement sur le principe de la constitution d'un Pôle est pour répondre à des attentes particulières de notre profession et offrir une alternative aux groupes interprofessionnels.

Il a été convenu que le débat engagé sur les principes de représentation syndicale et patronale au sein des différentes instances se poursuivrait dans chacun des collèges. A ce jour, les positions ne sont arrêtées dans aucun collège. Un conflit de pouvoir oppose les patrons de la Presse parisienne à ceux de la Presse magazine. Dans le collège salarié, deux réunions ont eu lieu les 9 et 24 novembre 1998 afin d'arrêter la composition du futur Conseil d'Administration dont le nombre de membre est obligatoirement limité à 30, soit 15 par collège. La CGT revendique de conserver son héritage historique. Mais, face aux nouveaux enjeux, la CFDT défend l'idée, commune à toutes les branches professionnelles, d'une représentativité paritaire et égalitaire au sein du futur Pôle Communication.

William GARCIA

Refonder la répartition

UN des débats phare du 44^{me} Congrès confédéral a concerné les retraites. Une question qui légitimement ne laisse indifférent aucun salarié, qui fait de plus en plus la une des médias. En effet des échéances difficiles sont proches.

Débattre de ce thème majeur et urgent, se donner des orientations pour affronter cette question, telle a été la volonté très majoritairement exprimée par les congressistes.

Dans leurs interventions, ils ont unanimement réaffirmé le caractère pour eux intangible du principe de la répartition. Parce qu'il s'agit d'un système fondé sur la solidarité entre générations (les cotisations des actifs d'aujourd'hui payent les retraites d'aujourd'hui), parce que ce système a fait ses preuves, parce qu'il est un facteur essentiel de cohésion sociale.

Mais il est menacé, et les délégués aussi bien du Privé que du Public l'ont tous dit, par un choc aux conséquences à la fois heureuses et redoutables. L'allongement de la durée de la vie dont on ne peut que se réjouir, pose de sérieux problèmes financiers à un horizon très proche. A cela s'ajoutent les effets du chômage et ceux de carrières de plus en plus complexes. Trois cent milliards de plus seront nécessaires à partir de 2005 pour financer les retraites des millions de nouveaux retraités qui vont se présenter à partir de cette date. De cela les intervenants étaient conscients, comme ils l'étaient du danger des fausses solutions : statu quo, remplacement par une pension universelle financée par l'impôt - porte ouverte à la logique d'un revenu de subsistance - substitution par des produits individuels et privés.

A cela ils ont clairement dit leur opposition.

Les congressistes ont affirmé leur volonté d'anticiper les réponses pour n'avoir pas à les subir. Comme pour l'assurance maladie, fidèle au type de syndicalisme qu'elle entend faire vivre, la CFDT a réaffirmé qu'elle ne laisserait pas à d'autres le soin de prendre seuls les décisions qui s'imposeront aux retraités et aux actifs de demain, qu'elle n'entendait pas qu'on oppose les générations entre elles.

Dans ce contexte nouveau, elle propose de répondre au choc démographique par une nouvelle solidarité entre générations, de refonder la répartition pour la pérenniser, de la faire évoluer.

Évoluer pour tendre vers des mécanismes plus justes, en établissant un lien plus direct entre cotisations versées et retraites perçues. Évoluer en passant de la notion d'âge à celle de la durée de carrière, rétablissant ainsi plus d'équité entre ceux qui ont travaillé tôt et ceux entrés plus tardivement dans la vie active. Évoluer en introduisant l'ensemble des rémunérations dans l'assiette des cotisations. Évoluer en prenant mieux en compte, par des mécanismes correctifs (minima, rachat de points) le chômage, la maladie, mais aussi la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, l'entrée plus tardive dans la vie active.

Ces propositions doivent permettre de répondre aux défis de demain, de sauver un système dont la base est la solidarité.

Alors seulement, un troisième étage, sur la base d'un autre financement, pourra être discuté en suscitant moins d'appréhension.

Article paru dans
"CFDT en direct" n°32
décembre 1998

Victoire douce-amère aux Musées nationaux

Le mercredi 23 décembre 1998, un protocole de fin de grève, concluant un arrêt de travail de quatorze jours d'une partie des personnels des Musées nationaux, était signé entre la direction de la RMN (Réunion des Musées nationaux) et les organisations syndicales CFDT, CGT et FO.

Les négociations furent longues car la direction de la RMN ne disposait pas d'éléments chiffrés sur les modalités de recours à l'emploi

précaires... Le nombre de salariés embauchés de façon récurrente sur des missions permanentes de l'établissement par qualification et affectation n'est pas un paramètre disponible à la direction des ressources humaines !

De la négociation...

En fait, il semble que la direction de la RMN ne puisse envisager la tenue de négociations dignes de ce nom que dans le cadre d'un conflit et avec

l'assistance du ministère de la Culture. Nous ne pouvons que le déplorer. D'autant que nous avions tenté de privilégier, tout au long de l'année, la négociation d'entreprise. Alors que les travaux de la Commission Emploi sur la réduction de l'emploi précaire à Versailles auraient dû s'étendre sans délai à l'ensemble des sites de la RMN, les résultats n'ont à l'évidence pas été à la hauteur de nos efforts.

Un conflit contraint

D'aucuns prétendent que ce conflit a réduit à néant les volontés de redressement de l'établissement développées au cours du dernier exercice. Pour notre part, nous pensons que le redressement nécessaire de l'entreprise ne peut être acquis au mépris du respect des conditions d'emploi et de l'accord d'entreprise. Les difficultés de la RMN ne peuvent servir de justification à la déréglementation.

Bien que nous eussions préféré l'éviter, ce conflit fut pour nous et tous les salariés qui ont fait preuve de leur détermination, le moyen de concrétiser à travers cet accord l'instauration de nouvelles règles sociales dans les Musées nationaux.

Habib BEJAOUTI

B.N.F.

Suite à une forte mobilisation des salariés de la Bibliothèque nationale de France (BNF), les négociations continuent pour réduire l'emploi précaire et obtenir des mesures permettant l'amélioration des conditions de travail.

Réduction du recours aux CDD
Il a été convenu de procéder à une analyse site par site des effectifs et de la situation contractuelle de chacun. L'analyse organisationnelle devra permettre de déterminer les besoins de chacun. Dans l'attente des conclusions de ces travaux qui devraient intervenir le 31 mars 1999, la RMN s'est d'ores et déjà engagée à la création de 40 postes CDI, 20 à temps plein et 20 dont la quotité ne saurait être inférieure à 50%. Nous espérons que cette réflexion conduira à modifier la quotité de travail des postes ouverts dans les musées de Province sur la base de 23% et l'accès à des augmentations de quotité de ceux qui, nombreux, les revendent depuis plusieurs années.

Travail à temps partiel
L'augmentation de la quotité de travail des 8 préposés aux vestiaires des Galeries nationales du Grand Palais et la mise en place d'une indemnité de sujétions pour les salariés travaillant à des quotités comprises entre 80 et 99% font droit à des revendications portées par la CFDT.

Grille salariale

La mise en place d'une grille à compter du 1^{er} janvier 1999 fut un exercice laborieux, les incohérences de rémunérations à qualification identique compliquant le travail technique. Nos affirmations sur les décalages de rémunération des nouveaux embauchés trouvant, là, valeur de démonstration.

Nos revendications sur la hausse du salaire minimum se sont heurtés aux directives gouvernementales de limitation du coût du travail peu qualifié et à la comparaison des agents de la fonction publique de qualification similaire.

Une commission d'intégration sera mise en place et procédera à l'examen détaillé des situations individuelles. La définition d'un salaire moyen référent par qualification légitimera les repositionnements qui doivent intervenir et devra permettre de rétablir l'équité salariale sur deux ans. Ces repositionnements ne peuvent intervenir que dans le cadre d'une enveloppe budgétaire déconnectée du cadrage salarial.

La branche en grève... une heureuse surprise !

QUI aurait parié que, lors de la manifestation du 10 novembre, le Syndicat CFDT Livre-Edition réussirait l'organisation d'une demi-journée de grève de la Branche avec un rassemblement devant le siège du Syndicat National de l'édition (SNE, syndicat patronal) ?

Réaction immédiate

Début septembre, dès que le syndicat eut connaissance de l'imminence d'une seconde dénonciation, six ans après la première, de la Convention collective de branche par le SNE, il a aussitôt lancé une campagne d'information auprès des salariés. Ainsi, le premier tract intitulé « *Les 35 heures, une astuce du SNE pour dénoncer la Convention Collective* » a-t-il été distribué très rapidement. A la suite de cette information, le SNE a annulé la réunion prévue avec l'ensemble des syndicats et l'a remplacée par des rencontres bilatérales avec chaque organisation syndicale.

A cette occasion, dès que le syndicat eut la confirmation que ce qu'il présentait allait devenir réalité, il diffusa le 22 septembre un communiqué préconisant le gel des négociations sur la réduction du temps de travail (RTT) dans les entreprises ; mot d'ordre qui pouvait notamment être mis en application chez France Loisirs et Hachette, où la CFDT est majoritaire.

Pour respecter le délai de 15 mois qu'impose le Code du travail pour mener des négociations après toute dénonciation de convention, le SNE a convoqué les syndicats à une réunion paritaire le 24 septembre, au cours de laquelle il s'est retrouvé face à un front commun des organisations syndicales, qui décidèrent unanimement de lever la séance.

Dès que la date en fut connue, moins d'une semaine plus tard, la CFDT lançait son appel. Après avoir refusé de s'associer à notre mot d'ordre, les états-majors des autres syndicats ont finalement décidé de rejoindre le mouvement.

Un rapport de forces "CFDT"

Chez Larousse-Bordas, Encyclopédia Universalis, Eyrolles, le Seuil, la Sodis, des équipes syndicales, tous sigles confondus, ont soutenu le mouvement. En revanche, notamment chez Nathan, Gallimard, Le Seuil Paris, Lamy, ce fut l'ignorance, voire le rejet, soit en raison de l'absence d'organisation syndicale représentative, soit à cause du refus de s'impliquer de certains représentants du personnel (pourtant syndiqués !). Face à ces comportements inadmissibles, les salariés ont répondu de façon particulièrement éloquente. Pour la première fois depuis 20 ans, plus de 1 500 d'entre eux étaient en grève et rassemblés dans la rue, le 10 novembre dernier, à l'appel de la seule CFDT.

Les pétitions demandant le retrait par le SNE de la dénonciation de la Convention collective de branche ont recueilli près de 3 000 signatures. Elles ont été remises par les délégations des salariés aux représentants du SNE.

Un calendrier de négociations a été établi pour les trois prochains mois.

1999, l'année d'un combat

Pour maintenir la mobilisation, le syndicat publie un journal de quatre pages à l'attention de tous les salariés, intitulé « *EN AVANT* », l'objectif de cette publication étant de donner toutes les informations concernant le déroulement des

prochaines rencontres avec le SNE et aussi de rendre compte de tous les événements intéressants de la vie syndicale.

Le 10 novembre, les salariés et la CFDT ont vu leur force. Les salariés ne veulent pas que les organisations syndicales se résignent à l'offensive du SNE contre la Convention collective, véritable acte de sabotage contre la loi Aubry sur les 35 heures. Ils veulent qu'on ne les oublie pas. Ils souhaitent soutenir l'action de la CFDT et, par là même, être soutenus.

Majoritaires et déterminés

Que le SNE ne s'y trompe pas : la manifestation du 10 novembre ne sera qu'un avant-goût si le patronat de l'édition persiste dans son arrogance, ce qui semble être le cas.

En effet, lors de la Commission mixte qui s'est tenue le 3 décembre au ministère de l'Emploi et de la Solidarité, la délégation du SNE, qui avait jusqu'alors plaidé pour les petites entreprises, à cette fois-ci argumenté au nom des grosses, les DRH de Vivendi et Hachette invoquant la nécessité pour les grands groupes de disposer d'un maximum de fonds pour racheter à l'étranger. Le SNE serait bien inspiré de repenser son discours lors de la prochaine réunion le 13 janvier.

Car le Syndicat CFDT Livre-Edition, que l'on savait très majoritaire dans la branche, a constaté qu'il était de surcroît totalement en phase avec les salariés de l'édition. Et, pour la défense de la Convention collective comme pour la conquête de la RTT, nous comptons bien, à la CFDT, assumer pleinement cette responsabilité réaffirmée.

Jean-Louis LESCURE

Une nouvelle dynamique unitaire

La fin de la guerre d'usure sur les 30 % ouvre la porte à l'action sur d'autres questions, à commencer par la RTT et les droits d'auteur.

« **L**'ALLOCATION pour frais d'emploi entre en vigueur. Pour l'Intersyndicale des journalistes SNJ-CFDT-CGT-CFTC-CGC-Fo (sj), cette allocation est le fruit de la mobilisation sans relâche des rédactions, tant à Paris que dans toutes les régions de France, au long de ces trois années de discussions ministérielles et parlementaires. »

Ainsi, le 4 janvier dernier, l'ensemble des organisations syndicales de journalistes appréciait-il le verdict rendu par le Parlement le 23 décembre. Formellement, l'abattement fiscal de 30% est supprimé, les députés le remplaçant par une allocation pour frais d'emploi. Pour les journalistes, ce n'est que justice et pour leurs patrons, une bonne aubaine. Car ces derniers savaient bien qu'en cas de suppression pure et simple de l'abattement, les syndicats se seraient retournés vers eux pour trouver une compensation. Cette disposition prise il y a près de cinquante ans par le gouvernement ne s'était-elle pas alors inscrite de fait dans le cadre des aides à la Presse ?

En soi, l'allocation votée par les députés représente une perte pour les journalistes dont les salaires sont supérieurs à 14 000 F, mais cela aurait pu être pire ! Et de toutes façons, les bas salaires seront préservés. En la matière, la CFDT a pris toute sa place dans cette bataille qui a duré trois ans et n'a pas ménagé ni ses propositions ni sa mobilisation.

Elle reste vigilante quant à l'application de la mesure et à ses répercussions sur les autres frais (circulaire Giscard de 1974).

Réduction du temps de travail : entre spécificité et intercatégoriel

Sur la base de ce résultat, d'autres combats peuvent être engagés, à commencer par la question de la RTT et des droits d'auteur. Concernant la réduction du temps de travail, les Journalistes CFDT ont été moteurs dans la demande effectuée fin septembre d'un accord-cadre permettant de couvrir l'ensemble de la profession. A Convention collective nationale, accord national, pensaient-ils. Cette proposition est maintenue avec les autres syndicats et aurait pu aboutir fin décembre si les représentants de la presse écrite ne s'étaient pas opposés à une réunion à laquelle seraient invités ceux de l'audiovisuel. Reste que, pour les Journalistes CFDT, c'est bien aussi intercatégoriellement dans les entreprises que la question de la RTT doit être abordée. Avec une condition *sine qua non*, de véritables créations d'emplois. C'est un impératif majeur au vu du nombre croissant de pigistes, journalistes précaires ou au chômage. C'est dans ce cadre que se situe la démarche interfédérale engagée au niveau de la Presse quotidienne régionale. Démarche qui doit prendre en compte la problématique des journalistes (semaine de quatre jours, par exemple) et laisser la négociation ouverte de telle façon que l'Intersyndicale des journalistes puisse la rejoindre.

Autre gros morceau : la question des droits d'auteur. Depuis le procès engagé aux *Dernières nouvelles d'Alsace* par la CFDT et le SNJ, les

éditeurs se sont organisés. En Presse spécialisée et en Presse magazine, aux avant-postes de la dérégulation, on ne compte plus les contrats de travail où les nouveaux embauchés sont contraints d'abandonner à l'entreprise l'ensemble de leurs droits. Disposition patronale totalement en infraction avec Code du travail, mais sans doute, suivant la méthode Hersant, entendent-ils être en avance d'une loi... Ne parle-t-on pas de plus en plus d'une directive de la Commission européenne et d'une modification du Code de la propriété intellectuelle qui seraient défavorables aux auteurs, dont les journalistes ?

Offensifs sur nos droits, vigilants sur nos devoirs

Face à ses dangers très graves pour la profession, à l'heure où Internet va générer des profits importants pour les entreprises, la dynamique intersyndicale sur les 30 % doit être mise à profit pour parer à ces menaces et permettre aux journalistes de ne pas être spoliés de leurs droits légitimes. Ces revendications pour le bien être matériel ne doivent pas conduire à occulter la question des pratiques professionnelles et de la déontologie. C'est le sens des journées d'études des 14 et 15 janvier à Bordeaux qui ont réuni une cinquantaine de délégués. Totalement professionnel, mais aussi citoyen, le journaliste doit s'interroger sur ses pratiques personnelles ainsi que sur celles du média pour lequel il collabore. Alors que les enjeux économiques sont de plus prégnants sur la presse écrite et audiovisuelle, la CFDT a réouvert ce chantier syndical auquel elle invite les autres organisations.

Jean-François CULLAFROZ

Cherche dialogue social... volontairement !

Y aura-t-il un accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la Presse ?... Rien n'est moins sûr. Mais ce doute fondé ne doit pas pousser les organisations syndicales à ne parier que sur les négociations d'entreprise. C'est une question d'égalité des droits des salariés des entreprises de Presse et un problème d'efficacité. Mais c'est sans doute aussi l'avenir de la Presse comme branche professionnelle qui est ici posé.

Certains patrons veulent solder les comptes d'un paritarisme organisé avec la seule FILPAC-CGT (sauf en Presse parisienne où l'opacité du dialogue social demeure), mais peu ont une stratégie sociale de rechange. A cette difficulté s'ajoute une volonté dérégulatrice à tout rompre, notamment en Presse magazine et spécialisée.

Le chaud-froid de la PQR

En revanche, du côté des salariés, les organisations recherchent des synergies syndicales que les délégations CFDT nourrissent de leurs propositions. En Presse quotidienne régionale, nous avons largement contribué à construire les déclarations intersyndicales des 3 décembre 1998 et 7 janvier 1999 (*ci-dessous*).

En face, la délégation du SPQR, après s'être engagée en 1998 pour un accord de branche qui fixe la durée effective (et non seulement conventionnelle) à 35 heures, a multiplié les obstacles à un accord en 1999 à travers leur "document de travail" :

✓ outre les personnels techniques (déjà à un horaire inférieur à 35 heures) et les journalistes (qui souhaitent avoir une discussion sur le champ de leur Convention collective - *cf. ci-contre*),

le texte exclut de fait la plupart des cadres ;

✓ sans proposer la moindre méthode pour construire des dispositifs de RTT, il prévoit en revanche des horaires hebdomadaires pouvant varier de 20 à 46 heures ;

✓ il aggrave les conditions de travail des temps partiels ;

✓ il construit un système de rémunération à deux vitesses pour les éventuels nouveaux embauchés ;

✓ il sort de la durée du travail les heures de formation professionnelle...

Cette texte est inacceptable et ne saurait constituer un document de travail paritaire. Telle fut, en substance, notre réponse à la délégation patronale le 7 janvier. Une réunion intersyndicale préparera, le 28 janvier, une contre-proposition qui prolonge la déclaration intersyndicale. Deux nouvelles réunions paritaires ont été fixées aux 3 et 17 février.

La structuration intercatégorielle de la CFDT est un atout qui nous permet de proposer des solutions de compromis au sein de l'intersyndicale, composée d'organisations structurées autour des métiers. Les convergences sont importantes avec la FILPAC, et notamment les cadres CGT qui voient bien que seul un cadre intercatégoriel, avec des dispositifs souples et adaptés, permettra à l'encadrement de s'inscrire dans un accord de RTT.

Nous jouerons pleinement le jeu intersyndical pour tenter d'aboutir à un accord en PQR qui pourrait servir de référent à toute la Presse écrite. Mais nous n'oubliions pas la responsabilité de la CGT sur le passif que nous avons aujourd'hui à gérer dans le dialogue social des branches de la Presse !

Philippe DEBRUYNE

Déclaration intersyndicale sur la négociation de la réduction du temps de travail en Presse régionale

Les organisations syndicales FILPAC CGT, FTILAC CFDT, Fédération du Livre FO, SNECPEP FO, SPEP CFE-CGC, Fédération de la Communication CFTC se sont rencontrées et ont convenu de la déclaration suivante :

1. L'ensemble des organisations syndicales se déclarent fermement pour une négociation de réduction du temps de travail pour l'ensemble des catégories de personnel des entreprises de Presse régionale, y compris celles travaillant à temps partiel ;
2. elles veulent aboutir à un accord qui permette une réduction d'au moins 10 % de la durée du travail pour tous et conduise à une durée effective du travail dans la branche au plus égale à 35 heures ;
3. cette réduction du temps de travail amènera les salariés de la branche à bénéficier d'un équivalent annuel de 22 à 26 jours non travaillés supplémentaires ou de la répartition sur quatre jours du nouvel horaire de travail hebdomadaire ;
4. les modalités de cette RTT devront être appréciées lors des négociations d'entreprises, en fonction des revendications des salariés et des formes d'organisation du travail de celles-ci ;
5. les organisations syndicales réaffirment que l'objectif de ces négociations est la création d'emploi et la résorption de la précarité dans les entreprises de la branche ;
6. elles rappellent en outre que la RTT ne devra affecter ni la rémunération ni le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Paris, le 7 janvier 1999.

Innover pour mieux négocier

APRÈS un blocage principalement dû au refus des syndicats de salariés de voir se mettre en place deux niveaux de salaires pour une même qualification à l'occasion des 35 heures, les partenaires sociaux ont, à l'initiative de la CFDT, confié au Cabinet SEXTANT une étude exploratoire sur la mise en place de la réduction du temps de travail dans notre branche.

Une démarche innovante et la volonté d'aboutir

Cette étude avait pour mission :

- ✓ d'analyser l'impact de la loi et des décrets d'application sur le dispositif conventionnel qui régit notre champ
- ✓ et de dresser un inventaire des opportunités et des contraintes à partir d'un panel de six entreprises du secteur choisies par la Commission paritaire Emploi-formation.

L'enjeu était bien entendu l'émergence d'un accord de branche visant deux objectifs :

- ✓ la création effective d'emplois avec la possibilité du réajustement à la hausse des temps partiels contraints ;
- ✓ assurer la faisabilité opérationnelle de la RTT par des aménagements socialement acceptables, sans perte de salaire pour les salariés.

Une fois réalisée et présentée aux partenaires sociaux de la branche, cette étude a permis :

- ✓ de mettre en valeur les opportunités et les forces (forte motivation des salariés et des équipes syndicales, volonté des partenaires sociaux, représentation du temps de travail plutôt souple...),
- ✓ de relever les faiblesses et les contraintes (modes de fonctionnement, manque de formation dans le management, culture économique trop faible, absence de la fonction

"Recherche et Développement" dans nos entreprises...) des entreprises de la branche ;

- ✓ de nous fournir des outils méthodologiques pour soutenir notre démarche de négociation ;

- ✓ d'étudier des scénarios et des simulations à partir d'hypothèses de modération salariale, voire de gel temporaire, et d'évaluer les coûts de sortie du dispositif si les emplois sont pérennisés ;

- ✓ d'enquêter auprès des salariés pour connaître leurs attentes en fonction de leur type de contrat et de leur temps de travail ;
- ✓ d'étudier sur le plan juridique l'impact des nouvelles dispositions législatives (définition du temps de travail, temps de pause, heures complémentaires et supplémentaires...) sur la Convention collective de l'Animation socioculturelle.

Et un ! et deux ! et trois... accords !

L'accord cadre global s'articulerait autour :

✗ d'un accord d'accès direct pour les petites entreprises sans représentation syndicale ; une fois étendu, cet accord fixant de façon précise les modalités de la RTT pourra être mis en place sans négociation d'entreprise ;

✗ d'un accord fixant le cadre des négociations d'entreprises de la branche, qui pourront être menées soit par le délégué syndical, soit par un salarié mandaté ;

✗ d'une renégociation de la Convention collective qui prenne en compte les modifications du Droit du travail incluses dans la loi Aubry et qui précise les contreparties en terme de modération salariale, la prise en compte des temps partiels et les modalités de rattrapage pour les nouveaux embauchés.

Nouvelle dynamique...

Plus généralement, cette étude et la dynamique de négociation qu'elle a engendrée a permis un déblocage qui nous fait espérer un accord de RTT pour le premier trimestre 1999.

L'ensemble des partenaires sociaux a en effet validé lors de la réunion de la Commission mixte du 12 décembre 1998 la démarche engagée et la mise en place de groupes de travail à un rythme bimensuel qui devraient permettre la signature d'un accord global pour la mi-mars 1999.

... pour négocier

Nous avons donc réussi à obtenir un cadre de négociations conforme à nos orientations. Mais il reste encore du chemin à parcourir. Les employeurs veulent profiter de cette négociation pour geler la prime d'ancienneté (certains - sans doute par provocation - ont même proposé 7 ans de gel !...) et bloquer les salaires.

Nous comptons à la fois sur l'unité des organisations syndicales, qui ont jusqu'à présent réussi à défendre des positions communes, et sur les dates butoirs d'obtention du maximum des aides incitatives pour parvenir à un accord bénéfique pour les salariés et gagnant pour l'emploi.

Jean ROGER

INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Un nouveau devenir social à conquérir

RAPPELONS-NOUS ! En avril 1997, les Annexes VIII et X de la Convention de l'UNÉDIC sont prolongées jusqu'au 31 décembre 1998. Un programme de négociations est mis en place, proposé par le rapport Cabanes. Un protocole d'accord est établi par les ministères de la Culture et de l'Emploi. Une méthode est approuvée par l'ensemble des partenaires sociaux.

Où en sommes nous aujourd'hui ?

Le contrat a été rempli et les principales préconisations sont réalisées ou en voie de l'être :

- modification de la législation relative au fonctionnement des entreprises de spectacle vivant (Ordonnance de 1945) ;
- guichet unique pour les organisateurs occasionnels de spectacles vivants ;
- lutte contre le travail clandestin ;
- procédure d'attribution des licences ;

- procédure d'harmonisation des fichiers (GRIS, Congés-spectacles...) ;
- procédure d'attribution des subventions ;
- recours aux contrats à durée déterminée d'usage (CDD d'Usage) dans les secteurs du Spectacle.

Du temps pour agir

Par un courrier du 9 décembre 1998, le MEDEF (ancien CNPF) propose de prolonger les Annexes VIII et X jusqu'au 31 décembre 1999. Ainsi, dès janvier 1999, les deux accords de 1997 et 1998 seront intégrés dans la réglementation en vigueur.

Nous devons, pour la période 2000-2002, faire le bilan des effets de ces différentes mesures et continuer les négociations. La FTILAC recherchera la plus grande unité syndicale.

Mobilisée et constructive, la CFDT agit pour professionnaliser et protéger les plus précaires.

Les Annexes VIII et X consolidées**Ce qui est inchangé :**

- ☒ maintien des 507 heures ;
- ☒ maintien de l'assimilation Sécurité sociale (5,6 heures de travail par jour) ;
- ☒ maintien de l'AFR (Allocation formation-reclassement) pendant la période d'indemnisation ;
- ☒ maintien de la carence spécifique aux Annexes ;
- ☒ maintien du taux des contributions à 5,70 % (et non 6,18 % comme le régime général) ;
- ☒ possibilité de cumuler une pension d'invalidité avec l'AUD.

Ce qui est modifié :

- ☒ les dispositions de l'accord sur les CDD d'Usage sont transférées

(champ des employeurs, listes des fonctions des emplois) ;

☒ l'indemnisation de l'Annexe VIII se fera au salaire réel, comme pour l'Annexe X qui reste inchangée (31,3 % du salaire journalier pour la partie proportionnelle ; 148,13 F par jour pour le montant minimum de l'allocation).

Ce qui est harmonisé avec le régime général :

- ☒ passage du différé d'indemnisation de 7 à 8 jours ;
- ☒ accès à l'allocation chômeurs-âgés ;
- ☒ maintien de l'allocation jusqu'à l'âge de la retraite seulement à partir de 59,5 ans.

Déterminés et responsables

Si les différentes étapes du protocole d'accord de 1997 ont été négociées, nous n'en sommes qu'au début de notre travail. Le 20 janvier 1999, nous devons transcrire, dans les Annexes VIII et X, les accords de 1997 et 1998.

Il s'agit de reconnaître le champ des employeurs pouvant embaucher des CDD d'Usage (Intermittents du Spectacle), de légitimer le guichet unique pour les employeurs occasionnels.

Il s'agit également d'harmoniser les deux annexes en indemnisant l'Annexe VIII au salaire réel.

Ces différentes mesures prendront effet début janvier 1999.

Dans le courant de l'année 1999, nous devrons faire un travail de rapprochement des fichiers entre les différentes Caisses professionnelles (UNÉDIC, Congés-spectacles, GRIS, AFDAS...).

Pour la première fois depuis la création des Annexes VIII et X dans le régime interprofessionnel de l'UNÉDIC, les partenaires sociaux de la profession du Spectacle vivant et enregistré sont reconnus comme des partenaires. Cette responsabilité, qui donne à la profession un mandat comparable à celui des confédérations, nous ouvre de nouvelles perspectives de travail.

Informier les adhérents, recueillir leur point de vue, les faire participer à la réflexion, nous permettra, après confrontation et synthèse, d'élaborer des propositions CFDT.

Notre capacité à associer les Intermittents deviendra notre force dans les futures négociations.

**René FONTANARAVA
et Jacques RICAU**

BRANCHE TÉLÉCOMMUNICATIONS

Vers une nouvelle construction sociale

DEPUIS le développement du câble, l'arrivée du téléphone mobile, des salariés de plus en plus nombreux dépendent d'un champ économique en émergence : celui des Télécommunications. Comme eux-mêmes, les entreprises qui les emploient viennent d'origines capitalistiques publiques ou privées et d'horizons professionnels très divers. Pour garantir à tous un minimum de garanties collectives, la CFDT milite depuis plusieurs années pour la création d'une véritable branche professionnelle, avec une couverture conventionnelle propre.

Début de dialogue social

Une Union nationale des entreprises de télécommunication (UNETEL, syndicat d'employeurs) s'est constituée en regroupant les principales entreprises du champ : le secteur privé de France Télécom (dont TDF), Cegetel, l'Association des câblo-opérateurs... Depuis l'année dernière, l'UNETEL négocie avec les organisations syndicales, sous l'égide du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, en vue de construire une convention collective pour tous les salariés de la branche.

Pour la CFDT, cette négociation est suivie conjointement par la FTILAC et la Fédération Postes et Télécommunications.

Les militants du Syndicat Radio Télé se sont impliqués dans la négociation au rythme d'une réunion par semaine, au sein d'une délégation pilotée par les sections de TDF et Cegetel, sans oublier Numéricâble et Paris TV-Câble... L'équipe CFDT se

renforce et construit tous les jours, comme la fin 98 l'aura montré avec l'accord de RTT à TDF, la victoire CFDT aux élections de Cegetel et l'accord (*ci-dessous*) sur le champ de la future convention.

**Jean-Louis CHABANAS
et Bernard MICHAUD**

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 1998

Champ d'application de la convention collective des Télécommunications.

Le champ d'application de la convention collective des Télécommunications concerne l'ensemble des salariés de droit privé des entreprises situées sur le territoire national ou les départements d'outre-mer, relevant normalement des codes NAF 642.A et 642.B, dont la mise à disposition de tiers, de services de transmission d'information ou d'accès l'information (voix, sons, images, données), par tout moyen électrique, radioélectrique, optique ou électromagnétique.

Sont compris dans ce champ, au titre de leur activité principale :

- les opérateurs de télécommunication, tels que définis dans la Loi de réglementation des Télécommunications du 26/07/96 : exploitation de réseaux de télécommunication ouverts au public ou fournissant au public un service de télécommunication ;
- les sociétés de commercialisation de services de télécommunication ;
- les fournisseurs d'accès Internet, et les fournisseurs de services Internet ;
- les câblo-opérateurs ;
- les diffuseurs de programmes audiovisuels ;
- les sociétés ayant pour activité principale une activité de centre d'appel, détenues par une société dont l'activité principale est incluse dans le champ du présent article.

Sont exclus de ce champ :

- les fabricants d'équipements et de terminaux de télécommunication ;
- les sociétés ayant pour activité principale la distribution d'équipements et de terminaux de télécommunication auprès du grand public ;
- les éditeurs de programmes audiovisuels et radiophoniques, ainsi que les sociétés qui exercent à titre d'activité principale, pour le compte de tiers, les activités de fabrication et de reproduction de programmes audiovidéo, ainsi que d'exploitation de régies de diffusion ;
- les firmes ou sociétés ressortissant à la classe 642.B détenues directement ou indirectement par une entreprise, un groupe ou un GIE relevant, au titre de leur activité principale, des conventions collectives de la Métallurgie, lorsque ces firmes ou sociétés consacrent plus de la moitié de leur activité de télécommunication à ladite entreprise, audit groupe ou au audit GIE.

En cas de filialisation, scission ou autre événement aboutissant à placer dans le présent champ d'application une entreprise de télécommunication qui relevait auparavant d'une autre convention collective, une négociation collective devra s'engager dans l'entreprise en cause, en vue d'adapter les conditions générales de travail et d'emploi des salariés concernés par la situation nouvellement créée.