



# Luttes et Communication

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

Mars 1997

Pages spéciales de

**CFDT**  **MAGAZINE**

## Edito

### Syndicalistes à 100% : citoyens !

**F**ACE à la crise économique, politique et sociale, chacun d'entre nous a été tenté de répondre, pendant un instant : « l'avenir, c'était mieux hier ! ». Et puis nous avons tous balayé d'un revers de main cette mauvaise idée qui mène, au mieux au conservatisme, et au pire... au pire.

Pourtant, force nous est de constater que "ce pire-là" s'inscrit dans le réel et jusque dans l'Hémicycle. La montée de la xénophobie doit être combattue, et non légitimée par une loi qui bafoue la dignité humaine.

Mais le pire, c'est qu'il y a encore pire que "notre pire à nous". Abdelhak Benhamouda est mort sous les balles des fanatiques islamistes. Le meilleur hommage que l'on puisse rendre au défunt Secrétaire général de l'UGTA est sans doute de nous inspirer, toutes proportions gardées, de sa ligne de conduite : « On n'utilise pas les méthodes d'en face ».

**Nous devons donc refuser  
d'opposer au national-populisme  
une sorte de social-populisme.**

**C'est le sens du syndicalisme de  
transformation sociale dans lequel  
s'inscrit la CFDT :**

**repenser le réel dans sa complexité,  
explicitier les fonctionnements,  
cerner les enjeux et trouver ensemble  
les stratégies du changement social.**

Plus la crise s'accroît et plus nous devons en appeler au réveil de la citoyenneté.

Les grilles de lecture de "l'avenir d'hier" montrent chaque jour leurs limites. Il s'agit donc de redéfinir les repères et les références de notre société, qui vit désormais dans l'ère de la communication.

Nos valeurs demeurent, que nous manifestations à Chateaufallon pour que le droit à la Culture ne soit pas bafoué ou que nous réfutions l'amalgame entre travail illégal et étrangers en situation irrégulière. En 1997, le chômage ne provient pas davantage des étrangers que des juifs en 1933 !

En revanche, nous devons bousculer les esprits pour repenser le contrat social, quitte à mettre en regard nos droits et nos devoirs.

En revendiquant le droit au travail pour tous par le partage et la réduction du temps de travail, nous obligeons, dans chaque branche, dans chaque entreprise, à repenser tout à la fois l'organisation du travail et le partage des richesses.

**Alors, nous dérangeons l'ordre établi  
et ceux qui l'ont établi. Et quelquefois on  
nous reproche de déranger "tout court".**

**La CFDT fait ainsi acte de citoyenneté.  
C'est alors qu'elle reste fidèle à elle-même.**

**Danièle RIVED,**  
Secrétaire générale

▼ Luttes et Communication Pages spéciales de CFDT Magazine N°224 ▼ Directeur de la publication Michel CARON ▼

▼ Directrice de rédaction Danièle RIVED ▼ Secrétaire de rédaction Philippe DEBRUYNE ▼

▼ Rédaction 47 avenue Simon Bolivar 75019 Paris - © 01 44 52 52 70 - Fax : 01 42 02 59 74 ▼

▼ Photocomposition-photogravure INCIDENCES 51/57 rue J.Ferry 93 170 Bagnole - © 01 49 88 18 54 ▼

▼ Imprimerie TORCY QUÉBÉCOR FEUILLES Rue des Épinettes ZI Sud 77200 Torcy - © 01 60 37 46 00 ▼

▼ N°ISSN : 003955621 ▼ N°CCPAP : 729D73 ▼



## Construire un Contrat social pour

**Dans une société de l'information, des médias et de la communication, la Culture devient plus que jamais une nécessité d'utilité publique. A une mission de service public, il faut un financement construit dans la transparence et où chacun des partenaires prenne ses responsabilités.**

**Il est temps que le financement de la Culture passe de l'ère artisanale, à la fois familiale mais complexe et opaque, à l'ère industrielle, où les responsabilités et les enjeux seront clairement identifiés.**

**Il en va de la pérennité de la création culturelle, à l'heure de la décentralisation et de l'ouverture européenne et, plus généralement, d'un choix de société où, pour lutter contre toutes les formes d'exclusion, l'ensemble de la population puisse accéder et participer aux projets culturels.**

**Tel est le combat que mène la CFDT pour un Contrat social culturel.**

Il est temps que chacun des acteurs responsables du dossier de l'assurance chômage des intermittents prenne clairement ses responsabilités.

Le Ministère de la Culture ne peut plus se satisfaire de discours, de rapports, de médiateurs, pour cacher son refus d'assumer ses responsabilités dans le financement de l'assurance chômage et dans l'établissement d'une réglementation claire.

Sur l'emploi d'intermittents dans le secteur du "spectacle vivant" (théâtre, spectacle, musique, danse, etc.), secteur d'activité subventionné par essence, l'Etat et les collectivités territoriales (mairies, départements, régions) doivent assurer une prise en charge, au moins partielle, du financement de l'assurance chômage.

Mais Philippe Douste-Blazy, ministre de la Culture, préfère renvoyer la responsabilité de ce financement sur d'autres, employeurs et salariés, et appuyer les déclarations démagogiques de la Fédération du Spectacle CGT afin de "donner le change".

Car derrière les discours, que propose-t-il en fait ? Un sous-financement public et une réduction des budgets culturels et audiovisuels !

Son travail pourtant devrait être de :

- valoriser le secteur associatif dans le secteur culturel et asseoir l'industrie française du cinéma et de l'audiovisuel ;

- tenir compte de la place de la culture française en Europe et de la mondialisation des médias pour que l'audiovisuel français y ait toute sa place.

L'Etat à tous les niveaux (ministères, régions, villes) se doit de mettre en place un Contrat social culturel, qui permettra la liberté de création dans le pluralisme avec, en contrepartie, l'engagement mutuel de chacun à respecter la réglementation du droit du travail.

L'Etat doit assurer le financement de la culture par la contractualisation. La culture ne peut se développer dans le "bricolage" financier en dehors de toute légalité.

L'Etat doit permettre la mise en place d'une réglementation claire qui empêche le dumping social auquel se livrent bien des petites entreprises de production. Il s'agit en fait de favoriser l'émergence d'une véritable industrie de la production audiovisuelle, sans pour autant fragiliser celle qui existe, publique ou privée.

Le CNPF ne peut pas non plus continuer à refuser d'entrer formellement dans la négociation comme si tout cela (les annexes 8 et 10 de l'UNÉDIC) ne le concernait plus. Une partie du financement des deux annexes devra continuer à rester dans le domaine de la solidarité interprofessionnelle, comme pour tous les salariés et donc relever de l'UNÉDIC dont il fait partie.

Les employeurs du secteur de l'audiovisuel, qu'il s'agisse des chaînes de diffusion du secteur public ou du privé, ou des entreprises de production et de prestation de services, doivent également prendre en charge une partie du financement. En effet elles bénéficient largement de la "souplesse" que permet l'utilisation d'emplois intermittents, elles doivent donc en assumer aussi une partie du coût et non continuer à reporter cela sur le système de protection du chômage, aujourd'hui payé par les seuls salariés et entreprises. Faut-il rappeler qu'aujourd'hui un employeur du secteur audiovisuel paye moins de cotisations chômage pour un intermittent que pour un permanent ?

## la Culture

Les syndicats doivent prendre toutes leurs responsabilités dans la négociation afin de garantir d'une part les droits des salariés intermittents mais aussi la transparence du système, et des règles minimales d'emploi de ces mêmes intermittents (Convention collective nationale, Salaire minimum, droits sociaux) le dumping social qui se fait au détriment de l'emploi permanent.

C'est à ce titre que s'est créée l'inter-syndicale CFDT - CFTC - FO - CGC - SNTPT qui travaille à une plateforme commune de revendications et négocie avec l'ensemble des syndicats d'employeurs de la profession, regroupés au sein du CESAC.

La CGT, quant à elle, n'est même pas signataire des annexes, s'étant exclue de la précédente négociation. Aujourd'hui, elle refuse de siéger dans la négociation avec le CESAC. Mais bien sûr elle prétend être la meilleure pour défendre les intermittents. Curieuse conception de la démocratie sociale, bizarrement partagée par le ministre lui-même, consistant à se poser en victimes des "méchants", c'est à dire les autres organisations syndicales, qui acceptent de poser les problèmes et de tenter de les résoudre par la négociation. Une conception qui a surtout l'avantage de se décharger de ses responsabilités.

La CFDT, elle, prendra les siennes. Mais il faut qu'il soit clair que si elle mettra tout en œuvre pour négocier le meilleur accord pour les intermittents elle ne signera pas toute seule pour s'entendre dire qu'elle a trahi par le chœur des pleureuses CGT qui n'ont rien fait de constructif dans l'affaire !

Jacques RICAU  
et Danièle RIVED

## Le point sur la "négo"

DEPUIS la signature de l'accord UNÉDIC du 20 décembre 1996, les partenaires sociaux (à l'exception de la CGT, non signataire) ont repris le chantier des négociations avec la volonté d'aboutir à un accord.

L'accord UNÉDIC a été prorogé de quatre mois afin de permettre aux représentants des syndicats, aux employeurs et à l'Etat, de construire un système qui prenne en compte les spécificités de cette profession.

De nombreuses réunions ont eu lieu entre les syndicats de salariés et d'employeurs.

Le 17 février 1997, une rencontre aura eu lieu avec le CESAC, où nous essaierons d'établir des points d'accord pour faire chiffrer par l'UNÉDIC nos propositions.

Le 20 février 1997, Pierre Cabanes, le médiateur nommé par les ministres du Travail et de la Culture, présentera aux organisations syndicales un projet d'orientation. Il devrait comporter plusieurs phases :

- la 1ère s'achèvera le 30 avril 1997 (négociations des nouvelles annexes 8 et 10) ;

- la 2ème, le 30 juin 1998, avec l'engagement de l'Etat de prendre des dispositions législatives et réglementaires (guichet unique, droits voisins, droits d'auteur, réforme du régime des subventions culturelles...);

- la 3ème, enfin, devra s'achever le 31 décembre 1999, avec un fonctionnement du régime pendant un an, de façon contrôlée pour vérifier l'efficacité des nouvelles mesures.

Le professionnel du spectacle est un salarié. Aussi, pour chaque contrat de travail, l'employeur est tenu de payer les caisses professionnelles : URSSAF (sécurité sociale), GRIS (retraite complémentaire et prévoyance), ASSÉDIC (chômage), CONGÉS-SPECTACLE (congés payés), AFDAS (formation continue). Or, aujourd'hui, ces caisses n'ont pas des fichiers identiques, ce qui signifie que certains employeurs ne s'acquittent pas de l'ensemble de leurs charges sociales.

Depuis 1992, tous les employeurs d'intermittents sont tenus de verser leurs cotisations UNÉDIC aux ASSÉDIC d'Annecy. Ce système a permis de faire croître les cotisations de 221% entre 1991 et 1995. Pour autant, cela ne représente que 20% des cotisations employeurs.

La CFDT ne saurait se satisfaire d'une telle situation. Comme tout salarié, le professionnel du spectacle a droit au respect des législations en cours, et notamment au paiement de ses cotisations sociales.

## Les priorités de la CFDT

- 1 maintien du régime d'allocation chômage des annexes 8 et 10 dans le régime interprofessionnel de l'assurance chômage UNÉDIC
- 2 maintien des règles actuelles d'entrée dans les annexes (507 heures)
- 3 maladie, accident du travail, retraite
- 4 faciliter la formation et la reconversion
- 5 assurer le filet de protection sociale pour les salariés qui n'ont plus leurs 507 heures (droit aux AFR, à l'allocation de solidarité spécifique)



## L'archéologie préventive : un service public

**A**VANT tous travaux d'aménagement (immobilier, tracé TGV ou autoroutier) il y a obligation d'effectuer des fouilles archéologiques dites "préventives". Cependant aucune loi ne précise les modalités de financement des fouilles, de sorte que l'usage s'est répandu du paiement par l'aménageur.

En 1996, à Rodez, un projet immobilier devait être réalisé dans le centre-ville. L'aménageur ne voulait pas payer. Il a donc fait intervenir directement le Premier ministre qui lui a indiqué par écrit qu'il pouvait poursuivre les travaux et détruire les vestiges archéologiques.

Cette affaire a causé un vif émoi dans la communauté archéologique. Elle démontre comment l'absence de réglementation juridique peut conduire à menacer les archives du sous-sol qui sont sources de la mémoire collective. Les syndicats du Ministère de la Culture (CFDT, CGT, FO et FSU) ont donc appelé les personnels des

services régionaux de l'archéologie et les salariés de l'Association pour les Fouilles Archéologiques Nationales (AFAN, association loi 1901, principal opérateur de l'archéologie préventive en France, bénéficiant d'une convention cadre avec l'Etat) à cesser le travail à compter du 21 janvier 1997 afin de protester contre l'intervention du Premier ministre et pour obtenir, entre autres, un engagement politique sur la problématique du financement de l'archéologie préventive.

### De Rodez à l'intérêt général

Après trois semaines de grève, d'occupation des locaux de l'administration (tant à Paris qu'en régions) et de manifestations, les personnels ont obtenu :

- l'arrêt des travaux à Rodez ;
- la réalisation d'une fouille sur le site de Rodez ;
- la signature d'un accord collectif portant requalification de CDD en CDI à l'AFAN. Cet accord prévoit qu'à la

fin de 1998, 80% du total des salariés soit sous CDI ;

- le commencement d'une étude de faisabilité pour la transformation de l'AFAN en EPIC ;

- l'annonce par le ministre de la Culture d'une consultation nationale des différents acteurs de l'archéologie pour aboutir au dépôt devant le Parlement d'un projet de loi pour la fin de l'année 1997.

La forte mobilisation, qui a rassemblé agents du droit public comme salariés du droit privé, ainsi que le bon écho médiatique ont permis ces résultats plutôt satisfaisants.

La mobilisation n'en reste pas moins forte. En effet, nous devons rester vigilants afin que la loi annoncée soit une bonne loi. C'est à dire une loi qui permette de mettre en adéquation les moyens avec l'importance du site à fouiller et qui ne place pas l'archéologie sur le marché concurrentiel.

Gérard MOREAU

### Fonctions publiques CFDT

#### Tous en grève le 6 mars 1997, pour les salaires, l'emploi et le service public

- En refusant de prendre en compte la perte de pouvoir d'achat pour 1996 ;
- En ne proposant que 1% en 1997, dont la moitié en fin d'année ;
- En ignorant qu'aujourd'hui, le traitement de base des plus bas salaires de la fonction publique est inférieur au SMIC

#### Le Gouvernement porte seul la responsabilité de l'absence de négociations

Les sept organisations syndicales représentatives des fonctionnaires ont décidé d'une journée nationale d'actions, de grèves et de manifestations pour contraindre le gouvernement à ouvrir des négociations.

#### La CFDT revendique :

- le maintien du pouvoir d'achat de tous les fonctionnaires sur la période 1996-1998 ;
- la progression du pouvoir d'achat des bas salaires ;
- la revalorisation des débuts d'échelles de la catégorie C afin qu'aucune rémunération de base ne soit inférieure au SMIC ;
- une étape significative dans la hiérarchisation du supplément familial de traitement ;

- la prolongation de la possibilité de bénéficier d'un congé de fin d'activité (CFA) après le 31.12.97 ;
- la reprise des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les trois fonctions publiques ;
- une politique dynamique de l'emploi public pour assurer et développer les missions du service public ;

Sur ses revendications la CFDT appelle l'ensemble des fonctionnaires et agents publics à faire grève et à participer massivement aux manifestations.

**POUR LE SERVICE PUBLIC, L'EMPLOI ET LES SALAIRES, OBLIGEONS LE GOUVERNEMENT À OUVRIR DES NÉGOCIATIONS**

**TOUS EN GREVE LE JEUDI 6 MARS 1997**



Le parti pris de la solidarité



## Si l'écu c'est l'euro, la Sécu c'est ?...

*Madame Godfrey est artiste peintre. Elle travaille à Londres, mais est détachée à Amsterdam par son entreprise qui, finalement, la licencie. A qui doit-elle s'adresser pour toucher son allocation chômage ?*

Voici un exemple parmi tous ceux sur lesquels les syndicats européens ont été invités à plancher dans le cadre d'un congrès européen sur l'application des directives européennes sur la Sécurité sociale, organisé les 21, 22 et 23 janvier 1997 à Amsterdam.

Une version renforcée de la directive de 1971 a été publiée en 1992 et les documents administratifs nécessaires à la constitution des dossiers ont été normalisés en 1994.

Si cette directive est effectivement appliquée sur l'ensemble de l'Europe,

elle suscite encore bien des problèmes, car les travailleurs ne sont pas suffisamment informés de leurs droits.

Il est vrai que les différences de régimes et les déplacements des artistes et techniciens à l'intérieur de l'Europe rendent les dossiers extrêmement complexes à gérer. C'est pourquoi, de plus en plus, les structures syndicales européennes font appel à des avocats ou des juristes spécialistes des problèmes de la sécurité sociale pour régler les droits de leurs affiliés.

Ces trois jours organisés par le puissant syndicat hollandais FNV avec la MEI (Fédération internationale des médias et des spectacles), la FIM (Fédération internationale des musiciens) et la FIA (Fédération internationale des artistes), a permis de

rencontrer quelques spécialistes européens chargés de nous expliquer comment se "débrouiller" parmi ce maquis administratif. Malgré leur compétence, la mise en pratique des dossiers proposés nous a laissé la même migraine que les affreux problèmes de robinets de notre petite enfance !

Pour tous ceux que cela intéresse, il existe à la librairie européenne, située à la Grande Arche de la Défense à Paris, un petit livre sur les dispositions communautaires en matière de Sécurité sociale : "Vos droits lorsque vous vous déplacez à l'intérieur de l'Union européenne", qui date de 1996 et qui contient l'essentiel de ce que vous devez connaître si vous êtes amenés à faire des déplacements de travail en Europe.

**Chantal WEISS**

## A suivre

### Activités de la MEI

**Vendredi 28 février : Comité exécutif mondial**, à Porto, avec la participation de Danièle Rived, vice-présidente de la MEI. Nous ferons le point avec elle sur cet événement dans notre prochain bulletin.

**17 et 18 avril : Conférence Euro-MEI sur le théâtre** à l'invitation de la FIS-CISL à Palerme. Christian Sevette et Chantal Weiss, qui avaient déjà participé à la précédente, seront nos représentants.

**10 et 11 juin : Troisième conférence initiée par la MEI** avec la participation de syndicats mondiaux de Radio-Télévision. Au moment où le gouvernement français essaye de rétrécir une fois de plus le champ du Service public, par une nouvelle loi

pour l'audiovisuel... nous y serons présents, cela va sans dire !

**12 au 17 juin : Symposium international sur la télévision.** Y seront discutés, à Montreux, les grands problèmes techniques liés à l'avenir de la société de l'information.

### Comités de groupe européens

La FTILAC et la FIS, syndicat italien, avaient déposé une demande de subvention, avec l'aide de la MEI, auprès de la Commission européenne pour une préparation et une formation sur les Comités de groupe européens sur l'audiovisuel.

Cette subvention a été acceptée. Une première prise de contact du groupe de pilotage aura lieu à la FTILAC le

24 février. S'ensuivra une série de réunions qui auront lieu alternativement en France et en Italie, voire en Espagne. Nous vous en informerons au fur et à mesure de l'avancée de nos travaux.

Une telle démarche avait eu lieu l'an passé, et s'était conclue par la mise en place d'un Comité de groupe européen de la CLT avec la participation d'une filiale française du groupe VCF.

Nous avons cette année de bons espoirs de voir se matérialiser nos efforts pour créer un comité de groupe CANAL + qui, avec l'arrivée du groupe Nethold dans son capital, rentrera dans les critères de la directive européenne sur les CGE.

**ChW**



## Loi de Robien : le passage à l'acte

**L**A loi de Robien fait un tabac : enfin une manière intelligente de défendre l'emploi en réduisant le temps de travail.

Seulement, il fallait que quelqu'un paie. Et ce quelqu'un, c'est la collectivité. D'où les critiques, en parties justes, visant le patronat qui se défait sur les fonds publics de ses responsabilités en matière d'emploi. Faut-il pour autant rester sur la touche en gardant sa bonne conscience ? Non ! Si la CFDT a décidé de s'investir à fond dans ce processus c'est que, quelles que soient les réserves, il lui est apparu que cela pouvait, enfin, enclencher une dynamique pour l'emploi.

Reste à être vigilant sur les conditions de mise en œuvre de la loi. Celle-ci entend assurer un équilibre entre les intérêts patronaux, sous forme d'allègements de charges, et ceux des salariés... en poste, ou au chômage.

Après avoir lancé son opération "1000 accords", la Confédération a réuni les Régions et les Fédérations pour faire un premier bilan.

**Qu'en est-il à la FTILAC ?**

Nous avons pu répertorier une dizaine de "démarches de Robien". C'est-à-dire non seulement d'accords dûment signés, mais aussi de discussions en cours, voire seulement amorcées.

Accords signés : dans l'Audiovisuel, à Euronews ; dans le Socioculturel, à la Fédération de Gymnastique et à Temps Jeunes ; dans l'Imprimerie, à l'Artésienne (Liévin) et à Excelsior (Montauban).

Discussions en cours : dans l'Audiovisuel, à TV Câble ; dans l'Exploitation cinématographique ; à l'Imprimerie du Centre (région lilloise).

Dans un prochain bulletin, nous reviendrons sur ces négociations, conclues ou non.

**Dans l'immédiat, quelles leçons à tirer ?**

**1 On ne sait pas tout ce qui se discute.** Tout ne remonte pas. Tant mieux si les camarades concernés pensent pouvoir se débrouiller par leurs propres moyens. Mais pourquoi ne pas avoir en permanence un pot commun ? Cela serait bénéfique à tous... et éviterait quelques erreurs.

**2 Il y a un "alentour".** C'est à dire que sans forcément s'engager dans un processus "de Robien", la publicité qui est faite à ce sujet, les débats actuellement médiatisés, amènent à remettre en débat dans les entreprises la question de la réduction du temps de travail comme solution à l'emploi.

**3 Quel emploi ?** En préalable à des négociations, on voit aborder le problème de la précarité : CDD, intérim, temps partiel imposé. Créer des emplois, mais pas au rabais. Il s'agit donc de commencer pas "déprécariser l'emploi". Sinon ce serait, à tous coups, un pas en arrière après un pas en avant.

**4 La flexibilité.** L'annualisation — déjà prévue dans la loi quinquennale — peut-être intégrée à des accords de Robien. Mais elle peut se traduire par des contraintes de modulations, la fameuse flexibilité, contraignant les salariés à accepter des variations substantielles de leurs plages horaires avec des délais de prévenance très courts. Avec tout ce que cela implique de dégradations des conditions de travail.

**5 Offensif-défensif :** le débat sur les accords "offensifs" qui créent des emplois et les "défensifs" qui en sauvent (ou qui sont censés le faire).

Car il y a toujours le soupçon qu'un patron soit tenté de mettre son entreprise en situation apparente de fragilité pour pouvoir prétendre à la loi de Robien. C'est ce que l'on appelle l'effet d'aubaine. Ce soupçon doit-il être systématique ? Evidemment non. Il faut essayer d'y voir le plus clair possible. Essayons de ne pas jouer contre l'intérêt des salariés, en systématisant le soupçon.

**6 Le mandatement.** Nombre d'initiatives viennent de patrons de petites entreprises où il n'y a pas de présence syndicale. Un accord d'octobre 1995, signé par la seule CFDT, avait prévu la possibilité de négociations ponctuelles, sous couvert des syndicats, demeurant en quelque sorte extérieurs. Ce syndicalisme sans syndiqués avait suscité de fortes oppositions. Du temps passé au travail militant sans retour pour le syndicat et une gestion d'action revendicative avec des salariés hors de l'organisation.

Là-dessus, quand le cas se présente, on en est au préalable de l'adhésion syndicale, voire de mandats syndicaux explicites, non contestés par les patrons. Essayons de ne pas être frileux et de nous souvenir que le développement c'est aussi de "faire des syndiqués" avec des non-syndiqués.

En conclusion, pour tous ceux qui veulent en savoir plus, il existe une documentation pratique et les structures interprofessionnelles (Unions régionales, départementales et locales) sont toutes partantes pour aider à tenir la route sur le terrain, dès lors que cela se fait en coopération avec les structures professionnelles : Fédérations et Branches.

**Sylvestre GILLOIRE**



## L'emploi !

**Le VII<sup>e</sup> Congrès de la Fédération Communication et Culture se déroulera les 19, 20 et 21 novembre 1997 à Bierville.**

CE sera donc l'emploi. Le Conseil fédéral a été unanime, en sa séance du 24 janvier, pour choisir la question de l'emploi comme thème majeur du VII<sup>e</sup> Congrès fédéral.

La Commission exécutive avait préalablement adressé aux conseillers un document de travail intitulé "Préserver les emplois aujourd'hui, construire l'emploi de demain". Jacques Ricau, secrétaire général adjoint de la Fédération, a pris le soin de préciser qu'il ne s'agissait pas d'un texte d'orientation, mais d'un document conçu pour ouvrir la discussion.

#### « Partage »

Il a également assumé le fait que certains mots soient susceptibles de choquer et fassent réagir : « Ça permet de lancer le débat » a-t-il indiqué avant de poursuivre sur la question du "partage" du travail.

« Notre problématique n'est pas celle d'un "gâteau fermé". La génération à laquelle j'appartiens a à peu près connu la stabilité de l'emploi, malgré les périodes de chômage. Maintenant, les jeunes ne connaissent pas un vrai emploi avant 25 ou 30 ans. Si aujourd'hui les intermittents arrivent à se battre, c'est parce qu'il y a l'UNÉDIC, c'est à dire un forme de partage des cotisations sociales. Mais la tendance actuelle de l'évolution de l'emploi nous prépare une situation pire que l'intermittence.

« Le thème de l'emploi est prioritaire, a-t-il conclu. A partir de ce thème, tout se décline en notamment la question de la nature de ces emplois.

*On nous dit que l'on crée des emplois aux Etats-Unis, mais lesquels ? »*

« Le mot "partage" me fait bondir, a répliqué Gérard Lemahieu, secrétaire général du SILAC-Nord.

« Il ne faut pas compter sur la bonne volonté du patronat. Il nous faut conserver notre capacité à émettre une critique du système, et cela passe par la construction d'un rapport de force. »

Christian Sevette, secrétaire général adjoint du SNAPAC a pour sa part jugé pertinente la thématique de la gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi.

« Le texte de la CE a le mérite d'exister et de définir le thème du Congrès, a indiqué Philippe Laubreaux, secrétaire général du SNE.

« Gérard a raison de réagir sur la notion de "partage". De même, pour "construire l'emploi de demain", il ne doit pas s'agir d'un renoncement : si l'objectif est de créer des emplois "point", cela signifierait alors que la CFDT est "rentrée dans le cadre".

« En ce qui concerne la "flexibilité", il faut faire attention au sens qu'on lui donne. La réduction du temps de travail peut être vécue comme une contrainte par les salariés, alors que ce doit être un droit pour tous. La question est : comment la décliner de façon différenciée en fonction des réalités ? »

Danièle Rived, secrétaire générale de la Fédération, a mis en garde le Conseil fédéral contre les débats sémantiques que l'on avait connu, sur la notion de précarité, lors du dernier Congrès : « Il faut éviter les fausses querelles et les procès d'intention. »

Concrètement, elle a proposé, en concluant les débats, que chacune des branches recueille les statistiques de l'emploi de son secteur pour la prochaine réunion du Conseil fédéral.

#### Structuration

La question de la structuration des branches fédérales sera d'ailleurs une question importante de notre prochain congrès. Deux d'entre elles doivent réfléchir à des évolutions afin de mieux fonctionner : il s'agit des branches Presse et Culture.

Pour ce qui est de la Presse, tout le monde semble s'accorder sur le dysfonctionnement actuel. Il a été décidé de réunir la branche le 25 février afin de trouver un mode de fonctionnement qui convienne à tous. Parmi les propositions de restructuration qui ont été faites, celle d'Alain Goguey, secrétaire général de l'USJF, a paru une piste intéressante. Il s'agirait de diviser la branche en quatre : Presse en Région, Presse magazine et spécialisée, Presse parisienne et Agences, et Journalistes.

En ce qui concerne la Culture, le problème est celui de l'articulation entre les secteurs privé et le public, après un fort développement du SNAPAC dans le secteur des Théâtres nationaux. Mais le SNAPAC ne peut avancer seul, et Jean Roger a été mandaté pour organiser, avec la nouvelle équipe d'animation du SGAC (dont le champ couvre essentiellement le secteur public), une réunion du même type que celle de la Presse.

Ainsi, pas à pas, le Conseil fédéral prépare les débats du VII<sup>e</sup> Congrès. Chacun pourra lire ci-après les deux notes de réflexion de la Commission exécutive fédérale, avant même que soient publiés les textes d'orientation que le Conseil fédéral s'est engagé à rédiger pour la fin du mois de juin.

Une orientation qui ne pourra vivre qu'avec les énergies de tous.

**Philippe DEBRUYNE**



## Préserver les emplois d'aujourd'hui,

*Le but de cette première contribution de la Commission exécutive est d'ouvrir les débats du prochain Congrès fédéral et non de les figer. Il ne s'agit donc pas de définir de nouvelles orientations fédérales avant l'heure, mais de tracer des perspectives pour approfondir le travail engagé par la Fédération Communication et Culture depuis son VI<sup>e</sup> Congrès. La Commission exécutive a ainsi souhaité livrer ses premières réflexions à la critique constructive du Conseil fédéral du 24 janvier 1997, puis, à travers Luites et Communication, à l'ensemble des adhérents.*

L'AMBITION de toute organisation syndicale est d'améliorer les garanties collectives des salariés. Mais cette première définition, déjà insuffisante en période de plein emploi, est mise à mal par le chômage. A tel point que certains finissent par considérer, notamment dans nos secteurs professionnels, que la conquête d'un emploi, quel qu'il soit et dans quelles conditions que ce soit, est devenu l'alpha et l'oméga des conquêtes sociales. A l'opposé, d'autres se retrouvent sur une revendication de salaire universel. En définitive, ces deux postures correspondent à une même résignation : réduire le travail à sa plus simple expression, celle de la recherche désocialisée d'un revenu.

Aucune d'elles ne peut correspondre à la double exigence de solidarité et

de responsabilité qu'incarne la CFDT. Une double exigence qui nécessite pour la Fédération de travailler, en urgence, au partage du travail par la réduction de sa durée et, sur le moyen et le long terme, à la formation professionnelle pour anticiper sur les mutations économiques et technologiques de nos secteurs.

En terme organisationnel, et pour affiner nos réponses syndicales sur ces objectifs, nous devons améliorer l'outil fédéral par la structuration de nos branches.

Nous souhaitons que le VII<sup>e</sup> Congrès soit celui de la clarification du contrat fédéral, permettant ainsi aux différentes composantes de la Fédération d'œuvrer, toutes ensemble, à préserver les emplois d'aujourd'hui et à construire l'emploi de demain sur le champ mouvant de la Culture et de la Communication.

**PARTAGER LE TRAVAIL**

Le débat que l'on nomme souvent "RTT", et qui dépasse très largement la seule réduction du temps de travail, est sans doute le plus complexe à ouvrir entre nous. Pour des raisons politiques, certes, mais aussi culturelles, car la RTT renvoie immédiatement à des questions d'organisations du travail, très diverses selon nos réalités professionnelles.

Pour autant, il y a urgence à combattre le chômage par le partage du travail. Plusieurs de nos sections ont d'ailleurs déjà signé des accords ou se sont engagées dans des négociations d'entreprise en vue de défendre ou de favoriser l'emploi par la réduction du temps de travail (modification des

rythmes, compte-épargne temps, loi de Robien). Il est donc nécessaire que la Fédération soit en mesure de donner une cohérence d'ensemble à ce mouvement venu d'entreprises ayant des réalités du travail extrêmement diverses.

**Ainsi, non seulement nous ne pourrions pas faire l'économie d'un tel débat, mais celui-ci devra être un enjeu majeur de notre VII<sup>e</sup> Congrès.**

Il y a deux façons d'aborder la problématique de la réduction du temps de travail.

La première consiste à poser comme préalable la non-diminution des salaires. La création d'emplois ne devient alors, au mieux, qu'un effet résiduel de la RTT.

La seconde, celle que nous préconisons, consiste à afficher l'objectif prioritaire de la création d'emplois (ou, "en défensif", de leur maintien). Mais il faut bien prendre conscience que ce choix syndical suppose de prendre à bras le corps la question de l'organisation du travail et de son évolution.

Or on voit bien qu'actuellement, tout ce qui compte de conservatisme dans les mondes politique, patronal et syndical, s'emploie à agiter le chiffon rouge de la "flexibilité", chacun refusant, pour des raisons parfois contradictoires mais en l'occurrence toutes convergentes, de mener franchement le débat.

De même, il est tout à fait nécessaire de refuser l'amalgame entre les buts et les outils, mauvais procès que d'aucuns mènent envers la loi de Robien. La loi du 12 juin 1996 n'est pas la nôtre, mais force est de constater qu'elle est la première à

## construire l'emploi de demain (suite p. 10 et 11)

indexer des aides aux entreprises à des créations effectives d'emplois. La frange la plus libérale du CNPF ne s'y est pas trompée en montant immédiatement au créneau contre son application.

Mais la loi de Robien n'est qu'un outil, perfectible sans aucun doute, et qui n'aura d'effets positifs que s'il est utilisé conformément à l'objet que nous souhaitons lui assigner. C'est la première raison pour laquelle nous devons nous impliquer dans son application.

En second lieu, il est tout à fait nécessaire de rendre irréversible le mouvement de la création d'emplois par la réduction du temps de travail, contre les conservatismes de tous poils. La loi de Robien nous en donne l'occasion. C'est pourquoi la Fédération doit s'engager dans la bataille des "1000 accords" engagée par la CFDT toute entière.

Pour autant, la dynamique de la RTT est longue à enclencher. Les seuls secteurs professionnels où les négociations progressent sont ceux où de nombreux accords d'entreprises pré-existent. Nous n'en sommes à l'évidence pas là avec nos employeurs et leur structures organisées.

Comment apporter des souplesses dans l'organisation du travail par la réduction de sa durée qui, tout à la fois, permettent de créer des emplois, répondent aux aspirations des salariés et intègrent les impératifs de la production ? Qu'est-ce que les expériences en entreprises nous enseignent ? Quels projets fédérateurs pouvons-nous faire émerger dans nos branches professionnelles ?

**C'est à ces questions que nous avons l'ambition de répondre lors du VII<sup>e</sup> Congrès de la Fédération.**

**PENSER L'EMPLOI**

Autre thème fort de la CFDT, la question de la gestion prévisionnelle de l'emploi doit être approfondie par notre prochain Congrès.

Là encore, ce débat ne se limite pas à la formation professionnelle.

Il doit intégrer une analyse syndicale des mutations technologiques, de ses conséquences industrielles comme des stratégies patronales qui y répondent. Il doit prendre en compte les impératifs concurrentiels comme les conséquences salariales. Il doit distinguer les modes passagères des tendances lourdes. Il doit, enfin, s'interroger sur le rapport entre les qualifications et les compétences, et trouver des réponses syndicales, qui ne peuvent être simplistes, sur les demandes patronales croissantes, rampantes ou affichées, de poly-compétences des salariés.

Cela étant posé, c'est toutefois au sein des structures paritaires de la formation professionnelle que la Fédération pourra contraindre les branches professionnelles à ouvrir le débat de la gestion prévisionnelle de l'emploi.

**C'est un enjeu du paritarisme. C'est une nécessité pour l'emploi.**

Depuis 1994, la Fédération s'est beaucoup impliquée dans la réforme des outils paritaires de la formation professionnelle. Parallèlement, deux Contrats d'études prospectives se sont mis en place dans l'Animation et l'Audiovisuel. En revanche, les Commissions paritaires de l'emploi, dans les secteurs où elles existent, ont du mal à fonctionner, notamment en raison des fortes réticences patronales.

Concernant les Organismes paritaires collecteurs agréés, s'il reste beaucoup à faire, il s'agit de poursuivre le travail déjà engagé : ancrer le paritarisme dans la réalité du dialogue social ; faire passer le principe de la mutualisation des moyens dans les esprits ; faire des sections professionnelles des lieux d'expertise, au plus près des préoccupations, plutôt que de défense des prés-carrés ; construire un travail complémentaire entre les OPCA et les CPNE ; tenter de les créer lorsque ces dernières n'existent pas...

L'action de la CFDT au sein des CEP peut paraître davantage déconnectée de la vie syndicale de terrain. C'est pourtant en s'y investissant que nous pourrions anticiper sur les évolutions et penser l'emploi de demain.

L'articulation qu'il nous faut désormais construire est celle entre le travail fédéral et celui des sections syndicales d'entreprises. Car une fois les structures mises en place, pour que "la mayonnaise prenne", il est nécessaire que les informations circulent entre les réalités d'entreprises et les discussions de branches et que les actions CFDT en faveur de la formation professionnelle se répondent à tous les niveaux de l'intervention syndicale.

Bon nombre des OPCA du champ fédéral gèrent notamment le Congé individuel de formation. Si les administrateurs CFDT œuvrent pour que ce droit individuel ne soit pas détourné de son objet, il est tout aussi nécessaire que les délégués syndicaux et les élus aux Commissions Emploi-Formation des Comités d'entreprises traduisent ce droit, par l'information de terrain, en réflexes pour les salariés. Les critères d'attribution seront d'autant plus justes que les



## Préserver les emplois d'aujourd'hui,

salariés en auront une connaissance précise.

Quant au Plan de formation, il est tout aussi nécessaires que les militants d'entreprises aient une réelle connaissance des opportunités comme des urgences pour traduire les demandes des salariés. Ainsi, nous pourrions collectivement combattre tant le fait du Prince que les "deals" sous le manteau.

Le VII<sup>e</sup> Congrès de la Fédération arrivera ainsi à point nommé pour croiser les avancées et les possibilités des structures paritaires des branches avec les attentes et les dysfonctionnements constatés sur le terrain.

**Ainsi nous nous serons donnés collectivement les moyens de consolider les droits des salariés quant à la formation permanente et de préparer les niches d'insertion professionnelle en direction des jeunes.**

## ORGANISER NOS BRANCHES

Le syndicalisme CFDT ne se définit pas uniquement par une stratégie articulée sur un certain nombre de revendications, mais aussi par des pratiques et une organisation démocratiques (cf. "Fédéralisme CFDT : le moyen d'un fonctionnement démocratique" - Luttons et Communication - juillet 1996). A ce titre, nous faisons notre cette phrase du rapport de la CE confédérale au CNC de janvier 1997 :

*« Ces débats doivent être l'occasion d'une revitalisation de notre fédéralisme, où chaque organisation s'attache, sur tel ou tel aspect en cause, à apporter à partir de ses réalités professionnelles, de ses pratiques d'action et de négociation une contribution à la réflexion commune. »*

En terme de méthode, le Congrès fédéral commencera par ses assem-

blées de branche où seront débattus en fonction des réalités sociales et professionnelles de chacune les thèmes définis par le Conseil fédéral. Pourront s'ajouter à cet ordre du jour commun, des points propres à chaque branche.

Les branches considérées sont celles définies par le dernier congrès fédéral, au nombre de neuf :

Audiovisuel ; Cinéma ; Distribution ; Édition ; Entreprises culturelles ; Labeur ; Presse ; Publicité ; Services récréatifs, socioculturels et sportifs.

Il appartiendra au Congrès de modifier ou non l'organisation fédérale en branches.

Le VI<sup>e</sup> Congrès avait décidé passer de six à neuf branches, essentiellement sur une analyse de la réalité conventionnelle du champ fédéral. Nous devons sans doute vérifier si cette analyse demeure pertinente en tous points.

## Note de réflexion pour un travail

**On ne peut pas développer une réelle orientation syndicale sans construire en parallèle une politique de formation susceptible de faire adhérer les équipes militantes au projet fédéral. C'est l'objet de cette première note de réflexion de la Commission exécutive.**

## De quoi s'agit-il ?

Partons des attentes exprimées lors du tour de table du Conseil d'octobre où les difficultés et les besoins des syndicats ont été pointés :

*« Les effectifs vieillissent, sans qu'on arrive à assurer un renouvellement militant, les sections se replient sur elles-mêmes, il y a trop de cumuls de responsabilités, les adhésions ne suivent pas les résultats d'élections, on ne sait pas transformer les adhérents en militants, ... »*

Tout ça n'est évidemment pas nouveau et toutes les organisations syndicales sont confrontées à ces problèmes-là.

**Les voies de l'adhésion sont multiples et il ne suffit pas d'ajouter les adhérents pour faire une section, un syndicat, une branche, une fédération.**

Il s'agit de passer de l'individuel au collectif, en organisant pour être efficace sur le long terme.

Aux différents niveaux de l'organisation, il faut savoir assurer la défense quotidienne, savoir informer, savoir discuter, élaborer des revendications, les porter vis-à-vis des différents interlocuteurs, armer les élus dans leur rôle de représentants des intérêts des salariés.

**Le syndicalisme est en permanence à construire : il a besoin d'une continuité, tant pour pérenniser ses acquis que pour garantir les renouvellements indispensables.**

## construire l'emploi de demain (suite et fin)

Mais il sera surtout nécessaire d'y adjoindre une autre grille de lecture apparue depuis le dernier congrès : celle des OPCA, que la CFDT a voulu comme un élément structurant du paritarisme et des branches professionnelles. Il s'agit ni plus ni moins d'adapter l'outil syndical à la nouvelle réalité sociale.

Il faudra néanmoins tempérer d'éventuelles tentations de "découpage" des branches, en fonction de notre capacité à les faire vivre syndicalement (c'est à dire en fonction de leurs réalités militantes).

Enfin, le Congrès devra se prononcer sur les attributions exactes de notre union fédérale : l'USJF-CFDT.

La Commission exécutive a bien conscience de la difficulté à aborder sereinement cette question, tant les cicatrices de notre histoire fédérale ont du mal à se fermer.

Il est alors nécessaire de rappeler quelques règles du fédéralisme CFDT pour éviter les fausses querelles. Les frontières des compétences entre les différentes structures fédérales ne sont jamais étanches, aussi aucune n'est totalement autonome par rapport aux autres et le Conseil fédéral est toujours maître, en cas de désaccord, des mandats qu'il confie à ses instances ou à ses représentants.

Cela étant réaffirmé, la Commission exécutive souhaite proposer au VII<sup>e</sup> Congrès fédéral de confier à l'USJF les mêmes attributions qu'à une branche sur son champ structuré par une Convention collective unique et étendue, ce qui n'est pas contradictoire à la recherche de revendications intercatégorielles, lors des négociations salariales notamment.

**Adapter les outils syndicaux aux enjeux de la période :**

**tel est l'objectif de la Commission exécutive pour la préparation de ce Congrès.**

Nous avons ainsi décidé de livrer l'état de nos réflexions par écrit, après deux réunions du Conseil fédéral qui ont permis de faire un point collectif sur les attentes des différentes composantes de la Fédération.

Cette première contribution n'a pour objet que d'ouvrir formellement le débat en proposant des pistes.

Nous souhaitons que ce débat nous amène à un texte fondateur d'une volonté fédérale, synthèse de nos différentes énergies militantes. Nous aimerions ainsi parvenir, non pas à une juxtaposition de positions, aussi justes puissent-elles être, mais à un véritable projet fédérateur.

**Telle est le dessein que nous avons l'ambition de vous faire partager.**

## sur la formation syndicale

Rien de tout ceci n'est spontané. Mais le volontarisme et l'improvisation ne sont pas plus indiqués.

## Quelle démarche ?

S'il n'y a aucun modèle a priori, il y a toute une expérience au sein de la CFDT dont il faut commencer par faire son profit, où il faut savoir prendre ce qui nous convient, et à partir de quoi nous pourrions aussi élaborer une politique de formation qui nous soit propre, comme adaptée à ce que sont nos problèmes spécifiques.

On ne part donc pas de zéro, d'une part parce que tout autour de nous il existe des politiques de formation,

d'autre part parce que de nos militants un certain nombre sont amenés à bénéficier de formation, notamment dans le cadre de l'interpro, et que les syndicats peuvent avoir des démarches de type journées d'études ou de travail qui font office de mise en commun, d'apprentissage élémentaire de vie de syndicat.

**La première démarche serait de faire l'état des lieux :** militants ayant un mandat, formations déjà suivies, contacts avec l'interpro, programmes existants, politiques des fédérations, travail confédéral...

On commencerait donc, modestement, par essayer d'y voir clair et d'utiliser

l'existant. On réfléchirait alors à partir de ce qui se fait, à l'usage optimum qu'on peut en avoir, et aux moyens dont on dispose, à commencer par les budgets formation. Ce serait ensuite, en reprenant les besoins exprimés au sein de la fédération, l'étude de ce qui pourrait être un jour une politique de formation fédérale.

**Une démarche pragmatique, pas à pas, dont l'objectif serait de structurer les équipes aux différents niveaux.**

Une partie de ce travail, engagé avant le congrès, donnerait lieu à un point particulier dans le cadre du débat sur le rapport d'orientation.



**Hommage à Abdelhak Benhamouda**

Avec l'assassinat du secrétaire général de l'UGTA, Abdelhak Benhamouda, l'Algérie a perdu un démocrate attaché viscéralement à son pays et un syndicaliste intègre. La CFDT, quant à elle, a perdu un ami avec lequel un travail de coopération fructueux avait été mis en chantier. S'il laisse une œuvre inachevée, l'ambition et l'espérance qu'il incarnait ne resteront pas sans lendemain en Algérie.

## CULTURE

**Affaire Chateaufallon**

Communiqué des syndicats CFDT, CFTC, CGT, FEN, FSU du ministère de la Culture :

« Après la décision du tribunal de grande instance de Toulon de nommer un administrateur provisoire à la tête du Théâtre national de la danse de Chateaufallon, le licenciement de Gérard Paquet par cet administrateur provisoire marque un étape nouvelle et dangereuse dans l'offensive contre la culture poursuivie par le Front national.

« Cette mise à l'écart est en effet le résultat d'une double démarche dont il faut souligner la convergence : les attaques du maire FN de Toulon et le comportement non républicain du préfet Marchiani. Ainsi la politique xénophobe, raciste et antisémite du Front national se trouve-t-elle confortée par les instances de l'Etat.

« Quand le couple infernal Marchiani-Lechevallier va-t-il arrêter de normaliser la culture à Toulon ? »

La toute récente création d'une section CFDT au Théâtre national de Chateaufallon, sans constituer une réponse, permet néanmoins d'envisager l'avenir avec l'espoir d'un nouveau rapport de forces. Bon vent à la section : le vent de la démocratie !

**Le Syndicat National de l'Écrit (SNE-CFDT) tiendra son congrès les 3, 4 et 5 avril 1997 à Dinard**

Outre ceux sur l'activité et l'orientation du syndicat, trois débats annexes seront organisés durant le congrès :

“Quelles actions complémentaires possibles entre l'interprofessionnel et un syndicat national ?”

“Où en est la campagne pour les élections à la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels ?”

“Comment réhabiliter l'écrit et sa chaîne professionnelle ?”

## SOCIÉTÉ

**Loi Debré : plusieurs approches pour un même combat**

La Fédération CFDT Communication et Culture a appelé à la manifestation du 22 février contre le projet de loi Debré sur l'immigration.

Au jour où nous écrivons ces lignes, le 18 février, les communiqués de la CFDT Radio-Télé et de la Confédération montrent que si les approches peuvent être différentes, c'est bien un même combat que mène la CFDT :

« La CFDT Radio-Télévision (...) entend se joindre au mouvement initié par les artistes et les écrivains, qui refusent que la France retourne à ses vieux démons pétainistes, ressuscitant fichage et délation. (...)

« Alors que l'idéologie raciste s'installe dans la vie publique, alors que ces théories racistes grignotent les têtes, nous sommes confrontés à un devoir de résistance.

« Il s'agit (...) d'en appeler à l'ensemble de la population de ce pays qui, au-delà des milieux artistiques et intellectuels, est directement concernée.

« Ne rien céder, occuper le terrain, social, idéologique, ne pas abdiquer sur les valeurs morales fondamentales, (...) partout et en toutes occasions. »

La Confédération indiquait quant à elle :

« Aujourd'hui, la mobilisation contre ce projet prend de l'ampleur, elle est largement médiatisée au travers des appels lancés par des intellectuels et des artistes. Cette mobilisation se focalise exclusivement sur la question des certificats d'hébergement et fait l'objet d'appels à la désobéissance civique. Cette attitude relève de la responsabilité individuelle de chacun. En tant qu'organisation attachée au respect de l'Etat de droit, la CFDT ne peut lancer de tels appels.

« La CFDT s'est déjà exprimée sur l'ensemble de ce projet pour dire son désaccord total (...) pas seulement sur la question des certificats d'hébergement. S'il était adopté, ce projet entraînerait d'abord une nouvelle régression du point de vue d'autres libertés (nouveau recul du contrôle judiciaire, suppression de la commission de séjour, allongement de la rétention administrative), de plus il ne réglerait en rien le problème de fond (en particulier celui des "sans papiers") et entraînerait même une précarisation accrue des étrangers régulièrement installés dans notre pays.

« En tout état de cause, la manière dont le débat est aujourd'hui posé et l'attitude de la majorité qui persiste dans une logique policière et répressive ne sont guère propices à un renouvellement de l'approche de l'immigration dans notre pays. »

**Luttes et Communication**  
est l'outil de communication  
au service de vos luttes...

Utilisez-le, Camarades !

01 44 52 52 70