

LUTTES ET COMMUNICATION



ISSN - 0181-5520

Edité par la F.T.I.L.A.C.-C.F.D.T

Mensuel

Ce numéro comporte des suppléments, dont "VUE DU SYDAS"

N° 74

BIENSUEL

Avril 1990

34 journées pour une fédération plus forte et plus efficace

Le Conseil Fédéral de Décembre dernier avait déterminé 2 objectifs prioritaires pour les mois à venir :

la syndicalisation et l'action revendicative.

Celui de Mars a d'une part fait le bilan de l'action revendicative dans chacune des branches et par thèmes. Que ce soit sur les salaires, les problèmes liés à la modernisation des entreprises et la couverture conventionnelle, les débats du conseil fédéral ont permis de clarifier certaines positions fédérales et de lancer des réflexions sur les nouvelles pistes à défricher pour relancer la politique contractuelle. Chacune des branches se saisira de ces travaux pour les adapter à leur situation.

D'autre part, le Conseil Fédéral a pris le temps de faire un premier bilan de la politique de développement et de syndicalisation. A la suite de quoi, il a considéré que le moment était venu, à moins d'un an du Congrès fédéral de susciter un grand débat avec les adhérents regroupés dans les syndicats pour élaborer les nouvelles orientations nécessaires afin de mettre en oeuvre les 2 objectifs prioritaires de la Fédération.

Pour ce faire, il a décidé de prendre une initiative intitulée **"34 journées pour la FTILAC"**. Cette initiative visera, d'ici le 31 mai, à réunir chaque syndicat de la fédération et l'Union Fédérale des Journalistes pour débattre de la réalité du syndicat et de la fédération mais aussi pour présenter des pistes d'évolution de la fédération visant à rechercher les moyens d'un fonctionnement le plus efficace possible pour les adhérents CFDT. Ces journées doivent aussi nous permettre de recevoir les avis, suggestions de tous ceux qui aujourd'hui veulent redonner une image du syndicalisme et de la CFDT qui agit, qui obtient des résultats et qui rend des services.

C'est de cette logique que dépendra notre capacité à réunir le plus grand nombre de salariés au sein de la CFDT et c'est bien l'affaire de tous les adhérents de la Communication et de la Culture CFDT.

Alors, préparons ensemble le nouveau printemps de la FTILAC.

MICHEL MORTELETTE
Secrétaire Général

Radio - France :

Un conflit exemplaire

De mémoire de "vieux", on n'avait jamais vu ça à Radio France, sauf en 1974, ainsi qu'en 1968 et à l'époque les conflits se déroulaient dans le cadre d'événements dépassant le cadre de l'entreprise (démantèlement de l'ORTF, mai 68). 13 jours de grève, au rythme de trois assemblées générales quotidiennes, des centaines de salariés mobilisés du matin au soir, assurant l'animation du mouvement et un forum de débat permanent au studio 105 de la Maison de la Radio, une intersyndicale sans faille : le mouvement fut exemplaire.

Suite en page 11

Négociations avec le CNPF : Contrats à durée déterminée et intérim : Des avancées significatives !

La négociation avec le CNPF sur les contrats à durée déterminée et sur les contrats de travail temporaire (intérim) est arrivée à son terme.

Ce texte présente des avancées significatives pour les salariés soumis à ces types de contrat, le mandat des négociateurs CFDT a été pleinement rempli, une bonne partie des revendications votées à Strasbourg dans le cadre de la Résolution Action sont satisfaites.

Voici les grands points de cet accord.

Le préambule de l'accord précise très clairement que "ces contrats ne doivent pas avoir pour but ou pour effet d'entraîner une transformation d'emplois permanents en emplois non permanents ou d'éluder des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles".

Renforcer les contrôles :

L'un des enjeux de cette négociation était d'obtenir des moyens de contrôle permettant de mettre en évidence le recours constant à des emplois précaires (correspondant, dans les faits, à un manque d'emplois permanents) et les moyens de sanctionner les manquements si nécessaire.

Sur ces sujets les comités d'entreprise seront consultés dans un certain nombre de cas ; en particulier le comité d'entreprise devra être informé chaque trimestre (+ de 300 salariés) ou chaque semestre (autres entreprises) de l'analyse mois par mois de l'évolution des effectifs par catégories professionnelles, ces informations devront faire apparaître le nombre de contrats à durée indéterminée, le nombre de contrats à durée déterminée, le nombre de contrats de travail temporaire ainsi que le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; les motifs de recours à ces trois dernières catégories de contrats et le nombre de journées de travail effectuées sous contrats à durée déterminée et sous contrats de travail temporaire (intérim) devront être également précisés.

Dans les négociations de branches le patronat devra fournir les éléments permettant aux négociateurs de connaître globalement le nombre de travailleurs en contrats à durée déterminée et le nombre des missions de travail temporaire.

Les contrats devront préciser la convention collective applicable, le montant de la rémunération (y compris les primes et accessoires de sa-

laire), le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que les mêmes informations pour la caisse de prévoyance s'il en existe une.

L'indemnité de congés payés calculée en fonction de la durée du contrat, quelle que soit la durée de celui-ci (auparavant les salariés sous contrat à durée déterminée d'un mois ou moins n'en touchaient pas)

L'indemnité de fin de contrat est portée à 6 % du montant total de la rémunération brute (5 % auparavant) de l'intéressé.

L'indemnité de fin de mission des intérimaires reste fixée à 10 % de la rémunération brute de l'intéressé.

Prévention des risques professionnels :

Des avancées ont été obtenues :

- les mêmes règles d'hygiène et de sécurité que pour les salariés sous contrats à durée indéterminée doivent être appliquées aux contrats de travail temporaire ;
- la fourniture des équipements de protection incombe dorénavant à l'entreprise utilisatrice, et les salariés ne pourront plus se voir imposer de supporter la charge financière de ces équipements, ces équipements devront être les mêmes que ceux des salariés habituels de l'entreprise ;
- en cas d'accident du travail, la responsabilisation de l'entreprise utilisatrice est fixée à hauteur du tiers du coût des accidents, si ceux-ci ont engagé une incapacité permanente au moins égale à 10 % ou en cas de décès de l'intérimaire, l'entreprise de travail temporaire conservant à sa charge les deux tiers restant.

Formation professionnelle :

Lors de la séance du 1er mars, la CFDT avait proposé une formule de chèque-formation, formule reprise pour partie par le CNPF, ainsi l'employeur remettra à la fin du contrat à durée déterminée un bordereau individuel d'accès à la formation sous réserve de justifier de vingt quatre mois

d'ancienneté (consécutifs ou non) en qualité de salarié (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire.) au cours des cinq dernières années et de quatre mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée dans les douze derniers mois.

Ces bordereaux ouvriront droit à un Congé Individuel de Formation.

Le financement de ce dispositif sera assuré par une participation financière des entreprises égale à 1 % de la rémunération totale brute due au salarié bénéficiaire du bordereau d'accès à la formation.

Pour l'intérim, la participation des entreprises de travail temporaire au titre de la formation continue est portée de 1,2 % à 2 %.

D'autre part la contribution de ces entreprises au financement des Congés Individuels de Formation est portée de 0,15 % à 0,30 %.

Protection sociale :

La réduction du délai de carence ainsi que des mesures complémentaires améliorent la couverture chômage des intérimaires et des contrats à durée déterminée.

Les employeurs de salariés sous contrats à durée déterminée affecteront une contribution égale à 0,5 % de la rémunération totale brute au financement d'avantages complémentaire de protection sociale.

Une contribution des entreprises de travail temporaire (à la charge des employeurs) égale à 0,3 % de la masse salariale pour répondre à des préoccupations sociales des salariés temporaires, ces fonds seront gérés paritairement.

Le CNPF s'est également engagé à présenter aux partenaires sociaux un projet de convention avec des organismes de crédit en vue de faciliter l'accès au logement et au crédit à la consommation avant le 1er janvier 1991.

Jacques Geslin

Europe

Agenda syndical européen

27 - 28 AVRIL 90 :

Rencontre du Comité de pilotage du Projet B.E.F.I.P. (Belgique. Espagne. France. Italie. Portugal), lié à la réalisation d'un cycle de formation de cadres syndicaux européens de l'audiovisuel (voir dernier numéro de Luttés et Communications). Cette rencontre aura lieu à Paris.

27 AVRIL 90 :

Rencontre, à Paris, entre la secrétaire Générale du Comité Syndical Européen des arts, du spectacle et des mass médias (EGAKU) et les fédérations syndicales belge, espagnole, française, italienne et portugaise.

Françoise MARIE et Michel MORTELETTE représenteront à ces deux rencontres la Fédération.

16, 17 et 18 Mai 90 :

Congrès de la Fédération de la Communication et de la culture (F.E.C.E.O.V.) de l'U.G.T. Espagnole. Christophe BURLING et Michel MORTELETTE représenteront la Fédération.

COURANT MAI OU JUIN 90 :

La FTILAC a invité la fédération de la Communication et de la Culture (I.G. MEDIEN) du D.G.B. Allemand à se rendre à Paris pour une rencontre au cours de laquelle nous ferons un tour d'horizon des problèmes de nos différents secteurs et surtout nous envisagerons les différentes possibilités de travail en commun et de coopération.

Intermittents du Spectacle

Les Intermittents du spectacle, isolés en province, se regroupent à la CFDT afin de mieux connaître et défendre leurs droits. 250 participants lors de trois réunions à Nantes, Angers et Tours.

Pour tous les nouveaux adhérents, des permanences sont organisées afin de les aider à résoudre leurs différents problèmes :

- La prochaine à ANGERS, se tiendra le 23 Avril de 15 h 00 à 18 h 00, à la CFDT Bourse du Travail, Téléphone : 41 87 27 74.

Retraites Complémentaires

La mèche est allumée

Le 30 mars, vers 20 H 00, le CNPF a décidé de dénoncer l'accord du 3 février 1983 qui a créé entre autre la structure financière qui permet de verser à taux plein la retraite complémentaire des salariés du secteur privé à compter de 60 ans.

Aucun compromis n'a pu être trouvé du fait de l'intransigeance dogmatique du gouvernement et du CNPF sur le niveau de la contribution de l'Etat affectée au financement des garanties de ressources et l'évolution des cotisations (1,8 % en-dessous du plafond sécurité sociale (au 1er avril) 2 % au dessus, l'Etat exigeant le maintien à 2 %).

Financièrement, le respect des engagements pris par l'Etat, en matière de garanties de ressources, les cotisations actuellement prélevées permettraient de financer pendant plus de dix ans les retraites complémentaires.

L'accord du 4 février 83 étant un accord à durée indéterminée, la dénonciation n'aura d'incidence que dans quinze mois (1er juillet 1991). D'ici là, rien ne sera modifié, ni pour les retraités, ni pour les préretraités et la cotisation de 2 % sera maintenue. Il est éminemment souhaitable qu'un nouvel accord soit négocié pour cette date butoir.

La CFDT a condamné très fermement ce bras de fer qu'ont engagé le gouvernement et le CNPF.

En prenant en otage les préretraités, retraités et futurs retraités, CNPF et gouvernement font preuve d'un mépris certain pour les salariés du privé.

Dès maintenant, il faut se mettre en capacité de débat et de mobilisation dans les entreprises pour obtenir de nouvelles négociations.

Secteur Action revendicative.

Fonctions Publiques

La Colère monte

Les six fédérations de fonctionnaires FEN, CFDT, FO, FGAF, CFTC, CGC ont décidé de ne pas se rendre à la réunion proposée par le gouvernement le 2 avril, sur la politique salariale pour 1990.

En refusant le maintien du pouvoir d'achat des fonctionnaires en masse et en niveau pour 88/89 lors de la rencontre du 27 mars sur l'application de la clause de sauvegarde, le gouvernement a pris la lourde responsabilité de remettre en cause la

politique contractuelle dans les trois fonctions publiques.

La CFDT, FO, la FEN, la CFTC, la FGAF, la CGC ne peuvent accepter une négociation qui ne prendrait pas en compte le contentieux 88/89.

Les six organisations de fonctionnaires se sont rencontrées le 4 avril pour faire le point sur la situation créée par le refus du gouvernement d'apurer correctement l'accord salarial 88-89 ainsi que sa décision unilatérale d'accorder 1,2 % d'augmentation au titre de 1990.

L'UFFA CFDT, la FEN et FO appellent les fonctionnaires des trois fonctions publiques à une **grève de 24 heures le jeudi 26 avril**, la plateforme est très claire :

Maintien du pouvoir d'achat hors catégories et hors GVT ;

Apurement du contentieux pour 88/89 ;

Véritable négociation salariale pour 1990.

La FGAF, CFTC, CGC se décideront dans les jours prochains si elles appellent aussi à la grève le 26 avril.

Robert Gougeon

Jacques Geslin

Assurons l'avenir du syndicalisme

Déclaration du Bureau National de la CFDT sur les convergences syndicales

Malgré ses difficultés, le syndicalisme reste en France la principale force sociale organisée de façon permanente. Il compte plusieurs centaines de milliers de militantes et militants, qui chaque jour développent réflexions et initiatives. Par leur engagement ils apportent une contribution irremplaçable au développement économique et social comme à l'approfondissement de la démocratie.

Le syndicalisme a fait et continue à faire la preuve de son utilité et de son efficacité comme garant du progrès social. La société française lui doit largement son fort niveau de garanties sociales.

Tout en maintenant ce qui a été acquis, il doit aujourd'hui relever de nouveaux défis.

Les entreprises et les administrations se modernisant, les salariés sont de plus en plus confrontés aux changements dans leur travail et leur emploi. Sont en jeu la reconnaissance des qualifications, l'organisation du travail, la formation professionnelle, la réduction et l'aménagement du temps de travail, la limitation du travail précaire, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'insertion des jeunes au travail.

Si, globalement, le niveau de vie et le niveau culturel ont progressé en France durant ces quarante dernières années, ce progrès n'a pas été forcément synonyme de réduction des inégalités. Le syndicalisme est toujours et encore indispensable pour faire prendre en compte les oubliés de la croissance, réduire les inégalités et assurer le progrès social pour tous les salariés.

Face aux risques du corporatisme, de l'exclusion ou du racisme, il doit agir pour en faire disparaître les causes principales que sont le chômage, l'échec scolaire et le refus de l'intégration.

Pour construire l'Europe sociale, les salariés des douze pays de la Communauté ont besoin de syndicats forts. Un syndicalisme affaibli en France, c'est un rapport de forces diminué pour tous les salariés d'Europe. C'est un handicap supplémen-

taire pour la place de notre pays dans l'Europe de demain.

Plus largement, l'histoire politique et sociale de notre pays atteste qu'il n'y a pas de progrès social et de conquête des libertés individuelles et collectives sans acteurs qui exercent leur pouvoir pour animer et enrichir la démocratie.

Les événements récents dans les pays de l'Est le confirment aussi ; ils ont fait apparaître qu'il ne peut y avoir de libertés et de démocratie sans syndicalisme démocratique, libre et autonome.

L'adhésion

légitime le syndicalisme

Notre pays connaît une grande anomalie. Les résultats obtenus par le syndicalisme profitent à tous les salariés mais seuls les syndiqués contribuent à son existence. Cette situation est anormale.

Pour assurer pleinement et efficacement son rôle, le syndicat doit être l'émanation légitime et reconnue du plus grand nombre de salariés.

Grâce à une politique volontaire et concrète, les organisations CFDT sont parvenues à stabiliser, puis redresser la courbe de leurs adhésions. Globalement, la CFDT ne perd plus d'adhérents ; elle recommence à en gagner. L'effort doit être et sera poursuivi.

Mais cela reste largement insuffisant. Des changements plus profonds sont nécessaires dans l'attitude des salariés vis-à-vis du syndicalisme. La confiance qu'ils accordent aux organisations syndicales dans les élections professionnelles doit se traduire en adhésions pour donner au syndicalisme la force et les moyens dont il a besoin.

Chaque salarié doit considérer que l'adhésion relève d'une démarche normale et naturelle. De nouvelles formules généralisant l'adhésion sur la base du choix volontaire doivent donc être recherchées. C'est cette orientation qui conduit la CFDT à proposer l'expérimentation du chèque syndical et à définir des droits à l'adhérent.

L'adhésion est donc une question

de portée générale qui va au-delà de l'intérêt propre de chaque organisation syndicale. Le mouvement syndical doit donc avoir les moyens d'utiliser tous les supports de communication moderne pour toucher les millions de salariés qui, pour de multiples raisons, restent éloignés de son champ d'intervention.

La CFDT demande aux pouvoirs publics d'apporter leur concours financier à l'organisation d'une campagne d'opinion sur le rôle et l'utilité du syndicalisme dans une société démocratique. Son contenu doit être maîtrisé par les organisations syndicales.

Développer une stratégie de coopération

Les divisions du syndicalisme français nuisent à son efficacité et contribuent à son affaiblissement. Il est donc nécessaire de développer une stratégie de coopération qui soit visible aux yeux des salariés et se traduise par des actes.

Chaque organisation tient légitimement à son identité et à sa spécificité. Cela doit être respecté. L'objectif de la démarche proposée par la CFDT est de développer la coopération intersyndicale. Elle n'est pas de construire une centrale syndicale unique. Aujourd'hui déjà, dans le respect de l'identité de chacune des organisations, des amorces de coopération sont engagées entre la CFDT, FO, la CGC, la CFTC, la FEN et certaines organisations autonomes. Elles doivent s'amplifier dans les professions et les régions, au cas par cas, sur des questions et problèmes concrets.

En liant son évolution à celle du Parti communiste, la CGT se place hors du champ d'une telle démarche. Sa stratégie est à l'opposé de celle d'un syndicalisme indépendant. Elle pratique la surenchère systématique dans les revendications, refuse de conclure positivement les grandes négociations et les dénature.

Prenant acte de cette situation, le Bureau national de la CFDT propose à FO, la FEN, la CFTC, la CGC, sans exclure des organisations autonomes, un effort accru de coopération par la mise en place d'un comité

Une nouvelle étape

de coordination pour l'action syndicale en Europe dont le programme devrait être défini en commun.

En effet, le syndicalisme démocratique français sera mieux entendu dans les institutions communautaires, les instances syndicales européennes, s'il est uni. Déjà FO et CFDT sont adhérentes aux mêmes organisations internationales (CES et CISL). La CFDT donnera son accord à la demande d'adhésion formulée par la CFTC à la confédération européenne des syndicats.

Ce comité pourrait élargir ses travaux au soutien à apporter à Solidarnosc en Pologne, aux forces du renouveau en Roumanie, et dans les pays de l'Est en général, pour aider à la constitution d'un syndicalisme indépendant. Déjà dans ce domaine les syndicats démocratiques français ont su prendre des positions communes ; il sera certainement possible d'aller plus loin.

D'autres champs de coopération sont possibles

Sur la syndicalisation, en dégageant une proposition commune pour le contenu d'une campagne de communication en faveur de l'adhésion. Sur la Sécurité Sociale, pour le renouvellement des conseils d'administration des caisses. Sur la progression du SMIC et la réduction de la durée du travail.

L'ambition du Bureau national de la CFDT est d'enrichir la coopération intersyndicale pour accroître l'efficacité du mouvement syndical de notre pays et lui permettre de mieux répondre aux attentes des salariés.

C'est dans une volonté commune que le syndicalisme français puisera les forces nécessaires à son renouveau et qu'il pourra, dans le respect des identités de chacun, élargir son audience par des adhérents de plus en plus nombreux.

© Syndicalisme Hebdo

Le Bureau national des 7 et 8 février a adopté un texte de première importance pour la CFDT et pour le syndicalisme. Il nous a semblé que, dans les meilleurs délais, il devait être porté à la connaissance des militants.

En France, le syndicalisme est à un moment de vérité. Ou bien il se cantonne dans son émiettement, ses divisions, ou bien il accepte de bouger, d'aller au devant des salariés avec un esprit de plus grande coopération entre organisations qui se réfèrent à la liberté, l'indépendance, la démocratie, pour notre part, nous avons choisi. Nous appelons de nos vœux **une coopération positive** avec FO, la FEN, la CFTC, la CGC et certaines organisations autonomes.

Acteur de la vie démocratique, le syndicalisme garde toutes ses chances pour l'avenir. A une condition : qu'il sache faire prévaloir des intérêts supérieurs contre les querelles et autres antagonismes souvent indéchiffrables pour les travailleurs. En prônant une telle démarche de coopération intersyndicale, nous avons

conscience qu'une nouvelle étape peut s'ouvrir. Loin d'être une affaire d'appareils, il s'agit d'une haute ambition au service des salariés.

Point n'est besoin que quiconque renonce à son identité. Chacun, et c'est légitime, a son histoire, ses valeurs. Les défis qui nous attendent, l'espoir aussi des salariés, nous obligent cependant à ne pas rester enfermés dans nos seules convictions. Vous êtes les mieux placés, sur le terrain, pour apprécier le chemin parcouru et celui qui reste à parcourir. Certes, vous en savez les difficultés. Que cela ne nous empêche pas d'être, comme souvent la CFDT l'a été, **une organisation porteuse d'avenir.**

Le message du Bureau national est un message d'espoir dans le développement du syndicalisme démocratique et indépendant. Oui, un syndicalisme de masse est possible en France. Ensemble nous en faisons le pari. **Un pari ambitieux et réaliste à la fois.**

Jean KASPAR



A PETIT BUDGET, PETITE COTISATION...

Socialement actifs, vous êtes multi-garantis. Multigarantis Activités Sociales : les 3 MAS de la Macif (pour les CE, les associations et les syndicats).

Le responsable d'une organisation se sent aussi responsable des jambes cassées, matériels cambriolés, incendies de locaux... Tout cela coûte cher, surtout aux bénévoles. La Macif a créé trois contrats spécialement pour eux - pour vous. Les "MAS" (Multigarantis Activités Sociales) répondent concrètement à la demande des dirigeants comme vous, venus trouver la Macif parce qu'elle a, elle aussi, une certaine idée des rapports sociaux. Les "MAS" peuvent garantir la responsabilité civile, les dommages corporels, les dommages causés aux biens. Ils donnent le maximum de protection pour le minimum de paperasse : ni liste de membres, ni déclaration d'activités. Leur originalité n°1 : la cotisation ne dépend pas de l'importance du risque mais de... votre budget. A bientôt.

A GRAND RISQUE, GRANDE PROTECTION.



Contactez l'un des 300 points de rencontre de la Macif, ou consultez l'annuaire ou le Minitel : 36-13 + MACIF

Les convergences syndicales dans la communication et la culture

Elles existent. Il faut les développer mais il faut aussi convaincre nos partenaires et les salariés que le syndicalisme intercatégoriel est la seule voie possible pour un véritable changement social dans les entreprises.

La déclaration du Bureau National fait le constat de l'émiettement du syndicalisme français qui s'est souvent traduit par la désunion syndicale et la volonté de trop souvent marquer nos différences plutôt que nos convergences. Au-delà de ce constat, il nous faut réfléchir posément à trois autres facteurs qui doivent être pris en compte dans les propositions de travail.

Le premier est essentiel. On ne peut faire l'impasse pour avancer sur ce terrain, sur la situation vécue dans les entreprises. Souvent les relations entre les sections syndicales ne sont pas bonnes, chacune cherchant à gérer son fond d'adhérents et à se démarquer de l'autre. Il est donc né-

cessaire si nous ne voulons pas qu'un fossé s'ouvre entre les structures fédérales et les sections syndicales de base d'engager le débat avec les militants et les adhérents afin que cette dynamique soit bien celle de toute l'organisation dans l'entreprise et non pas seulement celle des appareils syndicaux.

L'autre facteur qui explique la désyndicalisation, et qui en Europe occidentale est peut-être "unique", c'est la conséquence en France de l'affaiblissement des idéologies. La reformulation de notre projet CFDT, enclenché depuis plusieurs années, formalisé pour une partie lors du dernier Congrès confédéral de Strasbourg, nécessite encore débats, confrontations

et investigations pour qu'il soit réalité dans notre pratique quotidienne.

Dernier facteur qui doit être confronté à la situation les syndicats des autres pays de l'Europe qui, eux, regroupent une majorité des travailleurs, c'est ce que recoupe la notion de "service à l'adhérent". Dans plusieurs pays européens, le taux de syndicalisation avoisine 90 %. Mais la raison principale de ce score réside dans le fait que les accords signés par les organisations syndicales ne s'appliquent qu'à leurs adhérents. Certains réagiront d'emblée en rappelant que la tradition du mouvement syndical français est différente. C'est vrai mais pourquoi, ne pas sur ce sujet comme sur d'autres, engager le débat ?

Pour conforter la dynamique lancée par le Bureau national, le mouvement que nous devons impulser doit viser à développer un mouvement syndical de masse, démocratique, indépendant et participatif. Un mouvement syndical porteur de solidarité et d'émancipation. Enfin un mouvement syndical qui respecte les opinions diverses dans une attitude de laïcité ouverte.

L'objectif n'est en aucun cas d'envisager une fusion mais dans un premier temps de réunir à mettre en place des relations régulières permettant de définir une stratégie, réfléchie et élaborée collectivement tant avec FO, la CGC, le SNJ, la CFTC, voire la FEN dans la culture.

Mais pour cela, il faut que sur le terrain personne n'ait la tentation de gommer notre identité au bénéfice d'un plus petit dénominateur commun qui serait seulement l'addition des faiblesses de chacune des organisations. Il faudra prendre des initiatives en étant le plus pragmatique et le plus réaliste possible.

Ce thème des convergences syndicales est un dossier important de l'avenir du mouvement syndical français. Il ne peut être bâclé et devra faire l'objet d'un débat approfondi lors de notre prochain Congrès

Michel Mortelette

Un mois d'arrêt de travail

"C'est dur d'être militant CFDT"

Il faut y croire pour être militant CFDT dans certaines entreprises de presse. A l'A.R.M. de Nantes, c'est une des imprimeries des Nouvelles Messageries de la Presse Parisienne qui fonctionne à partir de fac-similés envoyés de Paris, règne un climat détestable depuis que la C.G.T. a appris la mise en place d'une section CFDT.

En effet, plusieurs fois, des menaces physiques, des injures ont été proférées à l'encontre de militants CFDT de la part de ceux qui revendiquent "être les seuls défenseurs des travailleurs" à savoir les responsables de la CGT. Ce climat de peur où pleuvent invectives et menaces depuis plusieurs mois avait été porté, par courrier, à la connaissance de la direction, je cite "...Nous vous demandons d'user de votre autorité pour faire arrêter ces méthodes antiques...", c'était le 8 janvier 1990. Etait-ce prémonitoire ?

Le 28 janvier 1990 notre adhérent, Gérard Demay, se voit reprocher ses activités syndicales par un adhérent de la CGT, qui ce jour là n'était pas de service mais se trouvait à 23 h 00, dans l'atelier.

Ne voulant pas de provocation, Gérard Demay tourne le dos et poursuit son travail.

L'adhérent CGT lance aux autres salariés "Vous n'êtes pas témoins" et dans le même temps envoie un coup derrière la tête de Gérard, puis d'autres dans les côtes. Notre camarade, plié de douleur se dirige vers les vestiaires et mettra un quart d'heure pour récupérer un minimum.

Le règne de la terreur CGT du Livre a encore frappé ! Bien entendu, personne n'a rien vu !

Par contre Gérard Demay, lui est en arrêt de travail pendant trente jours !

Il a fallu l'intervention du syndicat et de la fédération auprès de la direction des NMPP pour que trois semaines après cet acte inqualifiable la direction se décide enfin pour une "sanction", à savoir la mutation du sinistre nervi de la CGT sur Paris.

Cet acte est la conséquence de la politique permanente des responsables CGT du Livre qui continuellement "hurlent au loup, CFDT" et ont une conception du syndicalisme qui devrait être rangé dans les poubelles de l'histoire, comme viennent de le faire les peuples de l'Est vis-à-vis de leurs ex-dirigeants.

Michel Mortelette

Comité de Groupe Hersant :

Les raisons d'une non-signature

Depuis novembre 1989, la CFDT négocie le protocole d'accord de mise en place d'un comité de groupe Hersant.

La décision du Tribunal de Grande Instance de Paris du 25 avril 1989 a servi à déterminer les entreprises concernées par ce comité de groupe.

Décision de justice qui fait suite à une plainte déposée par les comités d'entreprises à majorité CGT. En aucun cas il n'a été tenu compte, ni par la direction de la SOCPRESSE ni par la CGT, des autres entreprises qui auraient du faire partie de ce comité de groupe.

Une première fois la direction de la SOCPRESSE a plié devant ce diktat de la CGT ; celle-ci entend être majoritaire, elle le sera de cette manière.

Si toutes les entreprises du groupe étaient prises en compte, ce ne serait pas le cas.

Il est toujours facile de se réfugier derrière une décision de justice, comme l'a fait la direction de la SOCPRESSE.

Sur 30 élus titulaires, le comité de groupe comprendra : 18 CGT, 6 CFDT, 3 SNJ et 3 CGC.

Le pluralisme syndical est vraiment la bête noire de la CGT. Alors que la législation ne prévoit pas de représentants syndicaux, la direction de la SOCPRESSE a accepté d'instituer de manière contractuelle la présence de

représentants syndicaux, nous ne pouvons que nous en féliciter. Mais quand il a fallu préciser le nombre, la CGT a très clairement dit que Force Ouvrière ne pouvait être représentée au comité de groupe parce qu'elle n'avait pas d' élu (dans un comité d'entreprise, un représentant syndical est de droit s'il est issu des cinq organisations représentatives et il n'est pas obligatoire d'avoir un élu).

Et bien, sur ce sujet, là aussi, la direction de la SOCPRESSE a donné son aval à la CGT.

En fonction de ces éléments, mais aussi du fait que, plusieurs fois, la négociation s'est déroulée en dehors des autres partenaires (2 fois la CFDT, le SNJ, FO et la CGC ont quitté les négociations car celles-ci se déroulaient uniquement entre la CGT et la SOCPRESSE), sans oublier qu'à part certains amendements CFDT, les propositions des autres organisations syndicales n'étaient pas prises en considération, nous avons décidé de ne pas signer ce protocole d'accord. Le pluralisme syndical est trop important au regard de la démocratie pour que la CFDT en fasse l'impasse.

Malgré cela, les élus CFDT au comité de groupe entendent jouer leur rôle et nous ne manquerons pas d'informer les adhérents CFDT du travail accompli par les élus titulaires et les suppléants qui sont :

Collège ouvriers-employés :

Titulaires :

Rodriguez Jean-Paul (Presse du Sud-Est)
Doulat Catherine (PubliPrint Dauphiné)
Lagi Antonio (Progrès SA)
Thorillon Pascale (Progrès SA)

Suppléants :

Claveau Jeanne (PubliPrint Dauphiné)
Nichillo Jean-Louis (Presse du Sud-Est)
Gagnard Marc (Progrès SA)
Blanchard Chantal (AGI Chassieu)

Collège Cadres-Techniciens-Journalistes

Titulaires :

Hautval Joël (Presse Nord)
Gailliard Patrick (PubliPrint Dauphiné)

Suppléants :

Grande Mariette (AGI Chassieu)
Picoron Jean-Yves (Presse Océan)

Représentants Syndicaux :

Scorsonne Elio (Titulaire)
Mardeille Jacqueline (Suppléante)

Ecrit

Presse Quotidienne Départementale :

On se presse lentement

La redéfinition des postes employés ressemble à un véritable parcours du combattant.

Le 4 avril dernier, les partenaires sociaux se sont réunis pour d'une part préciser les modalités de la renégociation de la grille employés et d'autre part pour engager les négociations.

La première phase des négociations sera la définition de chaque poste. La seconde phase verra, elle, l'établissement de la hiérarchie et des points d'indice ainsi que la détermination de la valeur du point. Enfin les partenaires se sont mis d'accord pour prendre comme base de négociation le texte présenté par le syndicat de la Presse Quotidienne Départementale.

Concernant la négociation proprement dite qui a débuté à la suite des attendus pré-cités, on peut d'ores et déjà s'attendre à ce qu'elle dure très longtemps. Pour exemple, seuls les six premiers postes de la grille ont été examinés en 2 h 30 de séance.

Le constat que nous pouvons faire, dès à présent, sur la manière dont se négocie la grille c'est la non intégration par l'ensemble des partenaires, à l'exception de notre délégation, des évolutions techniques liées aux différents postes de travail. Les organisations syndicales et patronales se situent presque uniquement sur la façon de travailler avant l'introduction des outils informatiques. Pour exemple, il a fallu intervenir pour préciser, concernant le poste de dactylo, qu'il fallait considérer la notion de traitement de texte et non plus de dactylographie classique.

Au vu de cette première négociation, on peut s'attendre à de nombreuses séances pour pouvoir avancer.

La prochaine rencontre de négociations aura lieu le 21 Juin prochain. N'hésitez pas à nous faire parvenir vos propositions et avis.

Concernant l'accord cadre sur l'introduction des nouvelles techniques dans la presse, le syndicat patronal rendra compte le 21 juin d'une enquête sur la modernisation en cours dans les différents journaux départementaux.

Enfin, le S.P.Q.D. a repoussé toutes les négociations sur la prime de transports.

Brian John Clarke

Ecrit

Chercheurs et CFDT "Ouest-France" : Vers une coopération fructueuse.

Chercheurs du C.N.R.S et syndicalistes CFDT s'unissent pour réfléchir à l'impact et aux processus d'accompagnement liés aux mutations technologiques dans la presse.

Dans le cadre de la convention passée entre le Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) et la Confédération CFDT, la FTILAC a proposé à la section syndicale d'Ouest France de participer à une recherche sur "Les mutations technologiques et la concertation sociale dans la presse régionale".

Cette recherche menée par deux chercheurs du Centre de recherche en Gestion (Denis Bayart et Pierre-Jean Benghozi), en liaison avec la section syndicale d'Ouest-France rentre dans le cadre d'une recherche demandée par le Ministère du Travail, visant à éclairer les conditions dans lesquelles s'opère, au niveau des entreprises de presse, l'introduction de nouvelles technologies : leur impact sur l'appareil productif au sens large d'une part, les débats et les processus d'accompagnement auxquels elles donnent lieu, d'autre part.

Cette recherche tournera autour de quatre grandes catégories de problèmes visualisés dans le processus d'évolution que connaît actuellement l'entreprise Ouest-France.

- La stratégie de l'entreprise et du groupe. La modernisation de l'appareil de production du journal (depuis la conception jusqu'à la diffusion) ne peut être envisagée indépendamment des décisions qui affectent la notion de journal et l'identité de l'entreprise.
- L'organisation du travail. Les changements en cours entraînent un redécoupage profond des tâches, des compétences et de la division du travail, notamment géographique. Cette évolution affecte non seulement la nature du travail mais aussi les relations entre les membres du personnel.
- La maîtrise technique de la modernisation. L'introduction et le fonctionnement de nouveaux matériels soulèvent des difficultés spécifiques de mise

en oeuvre qui peuvent affecter les conditions de travail, les performances réalisées (en termes de qualité et de productivité) et l'évolution même des actions de modernisation.

- Les structures de représentation du personnel et la vie syndicale. Les mutations qui affectent l'entreprise (modernisation et départementalisation) concernent directement les instances représentatives du personnel car elles ont construit leur mode de fonctionnement sur l'organisation traditionnelle de la presse. La nouvelle organisation du travail semble remettre profondément en question les modalités de leur action.

L'étude du cas d'Ouest-France devrait donc permettre d'approfondir les quatre grandes catégories de problèmes pré-citées et de préciser comment ils interagissent. Cette partie de la recherche sera menée d'une part à partir d'observations directes sur la production du journal, le fonctionnement des commissions techniques et paritaires, d'autre part sur la base d'entretiens conduits auprès de personnes représentant l'ensemble des catégories du journal.

Ce projet de recherche prévoit par ailleurs, après les études de terrain, la constitution d'un groupe de travail fédéral sur la modernisation dans la presse, en liaison avec le programme P.A.R.O.L.E.S. conduit par la confédération. Il se réunira environ six fois pour des débats thématiques alimentés par les chercheurs et d'autres intervenants. Nous aurons au plan fédéral à le mettre en place d'ici la fin de ce premier semestre.

Une première pour la Fédération qui apportera, j'en suis sûr, du "grain à moudre" en matière de réflexions et d'actions sur la modernisation des entreprises de presse pour toutes les équipes syndicales CFDT de la presse quotidienne.

Michel Mortelette

	P.Q.D.		P.Q.R.		Presse Périodique Paris		Pres. Hebdo Paris		Cadres	Lecture	Magasin	Pédagogie	Édition
	Journalistes	Employés Ouvriers	Journalistes	Employés Ouvriers	Journalistes	Employés Ouvriers	Journalistes	Employés Ouvriers					
Rattrapage 89		0,50%		0,50%									1,00%
Janvier													
Février													
Mars		0,50%		0,50%									
Avril													
Mai													
Juin		1,00%		1,00%									1,00%
Juillet													
Septembre													
Octobre		1,00%		1,00%									1,00%
Novembre													
Décembre		2,50%		2,50%									3,00%
Total 90		4,00%		3,50%									3,00%
Total 89													3,00%
Salaires Minimum													3,00%
Transport													3,00%
Remises-vous													3,00%

(1) Dans l'hypothèse où l'augmentation de l'indice INSEE des prix de détail serait, au cours du 1er semestre, supérieure à 2 %, un palier d'augmentation supplémentaire interviendrait, au 1er août 1990, à due concurrence de l'écart constaté entre l'indice INSEE et le cumul des augmentations de salaires intervenues les 1er février et 1er juin 1990.

(2) En application du 2ème avenant à l'accord du 9 février 1989, un palier d'augmentation des salaires de 0,3 % interviendra au 1er mars 1990.

(3) Dans l'hypothèse où l'augmentation de l'indice INSEE des prix de détail serait, au cours du 1er semestre :

a) de 1,7 %, le palier d'augmentation du 1er novembre serait avancé au 1er octobre 1990

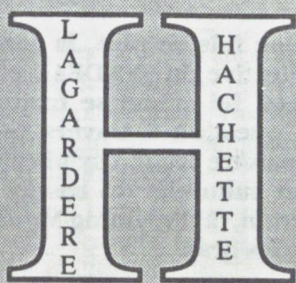
b) de 1,8 %, le palier d'augmentation du 1er novembre serait avancé au 1er septembre 1990

c) de 1,9 % et au-delà, un palier d'augmentation supplémentaire interviendrait, au 1er août 1990, à due concurrence de l'écart constaté entre l'indice INSEE et le cumul des augmentations intervenues les 1er mars et 1er juin 1990, le palier du 1er novembre n'étant pas modifié.

(4) au 1er juin 1990,

Suite en page 9

Europe N° 1



Matra

Hachette :

La CFDT à l'offensive

La CFDT demande l'ouverture de négociations pour la mise en place d'un comité de groupe

Compte tenu de l'évolution du groupe Hachette S.A., de son fonctionnement en branches d'activités indépendantes et de l'importance grandissante des acquisitions à l'étranger, la CFDT Hachette estime nécessaire de réactiver les discussions s'étant déroulées au cours des années précédentes sur la constitution d'un comité de groupe Hachette S.A. C'est le sens du courrier envoyé dernièrement à la direction de Hachette S.A. par la Fédération et le Syndicat du Livre-Journaliste de la Région Parisienne.

La CFDT a donc demandé que la direction provoque une réunion avec les organisations syndicales représentatives au sein du groupe afin d'arriver dans les meilleurs délais à l'élaboration d'un protocole d'accord constitutif.

Cette initiative syndicale CFDT complète donc celle engagée par les fédérations syndicales de l'U.G.T. espagnole, de la C.I.S.L. italienne et la FTILAC-CFDT qui ont, suite à la rencontre européenne qui a eu lieu en novembre dernier à Paris, demandé la création d'un Comité de groupe européen Hachette.

Michel Mortelette

Dernière minute :

La direction d'Hachette vient de répondre par la positive à notre demande de négociations pour la mise en place d'un comité de groupe Hachette.

Presse Quotidienne Régionale

Quelles négociations ?

Dans un courrier au Syndicat patronal, la CFDT met en doute la capacité et la volonté de négociation du S.P.Q.R. :

"Paris le 21 mars 1990

Monsieur le Directeur,

Vous nous avez fait parvenir un courrier nous invitant à venir poursuivre les négociations le 28 mars 1990, mais de quelles négociations voulez-vous parler ?

Celle sur la réduction du temps de travail, prévue dans l'accord cadre de 1986, qui n'a pas avancé d'un pouce, elle a même reculé avec les non-propositions que vous nous aviez faites la dernière fois en février. Demander aux partenaires sociaux de faire une pause en matière de réduction du temps de travail alors qu'auparavant vous nous aviez demandé nos propositions (cela a été fait en décembre 1987 par courrier) peut se résumer à une fin de non-recevoir que nous ne saurions accepter plus longtemps.

Celle sur la mise en place d'un fond d'assurance formation intercatégoriel prévue dans les accords-cadre de 1986 qui aujourd'hui ressemblent à l'arlésienne. Alors que plusieurs fois depuis cinq ans vous nous avez confirmé votre accord pour un fond d'assurance formation intercatégoriel, aujourd'hui vous faites volte-face. On peut, avec cette pratique, douter de votre légitimité et d'autre part douter de votre capacité à anticiper les évolutions technologiques et sociales de manière globale et pour vous "plagier" de penser "logique économique".

Vous justifiez votre volte-face en précisant que l'accord cadre journalistes n'existe plus depuis un an. Je tiens, sur ce sujet, à préciser que l'accord journalistes n'est pas un accord à durée déterminée, et que de ce fait

les mesures comprises dans l'accord sont toujours d'actualité. Nous ne transigerons pas sur ce sujet, y compris s'il faut aller sur le plan juridique pour faire appliquer les textes contractuels. Si certains partenaires ont la faculté de ne pas transiger quand ils le veulent, nous ferons de même vu le peu d'écoute de votre part aux propositions cohérentes de notre organisation.

Celle sur les classifications, prévue dans l'accord cadre de 1986 qui a eu pour seule "avancée" l'accord de décembre 1989 qui ressemble étrangement à un texte qui fige les situations de manière formelle sans pour autant prendre en compte les réalités du terrain.

Si j'ai bien compris votre courrier, il s'agit d'examiner pour la énième fois ces trois thèmes. Permettez-moi de vous dire que notre organisation a décidé de ne pas participer à cette rencontre, car votre syndicat ne nous a pas fait parvenir de nouvelles propositions précises écrites au regard de la dernière rencontre de février 1990.

Les militants de notre organisation, qui ne sont pas des permanents, à l'exception du Secrétaire Général, ne souhaitent plus faire de la figuration nationale alors que sur le terrain des entreprises la modernisation se vit au jour le jour et exige des réponses patronales et salariales à la hauteur des enjeux.

Dans l'attente de recevoir vos propositions, recevez, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Michel Mortelette
Secrétaire Général

Suite de la page 8

(5) au 1er mai 1990

(6) Le salaire minimum garanti ouvrier est porté à 6.540 Frs au 1er avril 1990, - Le salaire minimum garanti employé est porté à 5.835 Frs au 1er avril 1990,

(7) C'est une recommandation patronale.,

(8) De plus : - au 1er AVRIL 1990 augmentation de la valeur du point de 1 % par incorporation de la plus-value.

- aucun salaire de la grille ne sera inférieur à 5.200 Frs à dater du 1er MARS 1990.

(9) Salaire minimum passe à 5.700 Frs au 1er Mars pour arriver à 6.000 Frs au 1er décembre 1990. Pas d'augmentation en 88 et 89.

(10) Réajustement technique des barèmes à 3 % au 31 décembre 89 (le minima I passe de 5.230 Frs à 5 280 Frs).

Clause de sauvegarde, si l'inflation atteint 3 % au 31 août 1990, pour une rencontre.

Convention de l'animation socioculturelle

La commission nationale de conciliation :

Un départ de Pentecôte, le vendredi soir sur l'auto-route du Sud.

Les petites voitures, les gros camions, tout le monde est sur la route. Les problèmes de classifications provoquent l'essentiel des embouteillages. Si vous y rajoutez les "Gros-culs" (style Ligue de l'Enseignement et ses filiales) c'est fini, on n'avance plus. Faut-il rappeler que l'autoroute n'est pas toujours l'itinéraire le plus rapide, les routes dites "secondaires" peuvent être "payantes" (!) ainsi certains litiges mériteraient un peu plus de rapport de forces dans l'entreprise et la commission nationale de conciliation ne pourra jamais remplacer les délégués syndicaux et les délégués du personnel DANS les entreprises.

Jean-François Sadier

Négociation d'un accord professionnel sur les contrats à durée indéterminée intermittents.

Les négociations en cours ont permis d'avancer sur un nombre de points importants : Les salariés embauchés sur ce type de contrat pourront être désignés comme délégués syndicaux : les heures de délégation, prises à ce titre, pendant les périodes travaillées sont rémunérées au temps de travail.

Ces salariés bénéficieront d'une indemnité d'intermittence.

En outre, en cas d'arrêt de maladie et s'il a un an d'ancienneté, le salaire intégral sera maintenu au salarié pendant 90 jours. Le droit à la formation est reconnu ; si la formation se situe pendant une période habituellement non travaillée, le salarié doit percevoir une rémunération au moins équivalente à celle qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période. Vous pouvez constater que les négociations avancent... doucement... mais sûrement.

Jean-François Sadier

Dans une réunion de conciliation et d'interprétation, les partenaires sociaux ont émis un avis important en direction des salariés qui étaient auparavant assujettis à un accord d'entreprise.

De quoi s'agit-il ?

La Fédération Nationale des Foyers Ruraux a dénoncé son accord d'entreprise sous prétexte de l'extension de la convention collective de branche ; or, le préambule de la dite convention interdit aux employeurs de remettre en cause les accords plus avantageux que la convention de branche. En outre, il est clairement défini dans l'article 1.4 que l'employeur ne peut porter atteinte aux avantages collectifs acquis.

Comment vérifier les intentions de l'employeur ?

Si l'accord d'entreprise prévoit l'obligation de fournir aux partenaires sociaux un contre-projet, il n'y aura pas de problèmes pour démasquer les intentions du patron. Si ce n'est pas prévu par l'accord ni le Code du Travail, ni la jurisprudence, à notre connaissance, ne créent d'obligations particulières à l'employeur.

La commission de conciliation a comblé ce vide, puisqu'à partir du dossier des Foyers Ruraux, les signataires de la convention obligent maintenant les employeurs à produire des contre-propositions lors de leur dénonciation.

Jean-François Sadier

Les Créateurs :

Le fait du prince

Une fois de plus, la convention collective du SYNDEAC et le SYNDEAC lui-même se trouvent mis en question à travers un conflit que notre section syndicale de l'action culturelle du bassin houiller lorrain, à Freyming-Merlebach, a sur les bras.

L'entreprise est financée par les collectivités territoriales et le ministère de la Culture. Elle est dirigée par Jean Hurstel. Il refuse d'appliquer la convention collective sous prétexte qu'il n'est plus adhérent du SYNDEAC.

Ainsi, et pour être concret, un employeur qui déciderait de ne plus adhérer à un groupement d'employeurs pourrait ne plus appliquer la convention collective à ses salariés du jour au lendemain.

Cela s'appelle le fait du prince dans la culture.

Faut-il rappeler qu'un employeur adhérent d'un syndicat patronal peut, éventuellement ne plus être adhérent de la chambre patronale, néanmoins, la convention collective doit continuer de s'appliquer au moins pendant un an, à condition qu'il la dénonce formellement, et dans ce cas il doit engager des négociations avec les délégués syndicaux.

Autre ambiguïté de taille : qu'est-ce que le SYNDEAC ?

Double jeu, double rôle. Le SYNDEAC se veut être un syndicat professionnel des directeurs. Dont acte. Pour nous, il est d'abord un syndicat patronal représentant les employeurs dans les négociations d'une convention collective. Le SYNDEAC et ses adhérents ont les mêmes obligations que n'importe quel employeur.

Monsieur Hurstel devra bien le comprendre !

Jean-François Sadier

Rappel

Valeur du point de la Convention Collective de l'Animation :

26,15 au 1er janvier 1990

26,54 au 1er septembre 1990

Rendez-vous en juin 1990.

Radio - France : (Suite de la première page)

Un conflit exemplaire

A l'origine, une revendication classique de type salarial : le refus du collège des employeurs de l'audiovisuel public de garantir le maintien du pouvoir d'achat en 1989, hors GVT.

S'est greffée à cette exigence la volonté de voir reconnus les efforts de productivité réalisés par Radio France depuis des années ; et singulièrement depuis la création, en 1987, de France Info qui s'est faite en même temps que la tutelle de l'époque (le ministre de la Communication était François Léotard) imposait 150 suppressions d'emplois.

Traduite par la demande d'une prime de productivité de 500 F par mois, cette reconnaissance exprimait autant une revendication salariale que le désir des salariés du service public de la radio d'exprimer leur dignité et leur rôle trop souvent nié dans leur Société. Cet aspect du problème s'est peu à peu imposé au cours du conflit, au fur et à mesure que se libéraient la parole et qu'apparaissaient les blocages inhérents au système dans la façon pour le moins scandaleuse avec laquelle la direction et les autorités de tutelle menaient les négociations.

L'issue du conflit, si elle a permis un effort notable pour les bas sa-

lares, ainsi que pour la première fois l'attribution d'une mesure salariale à l'ensemble des salariés (aucune catégorie, permanente ou précaire n'est exclue), laisse pendante la résolution du principal aspect de la crise : l'exigence d'une autre gestion des hommes dans l'entreprise qui prenne en compte la dignité, la responsabilité de chacun et le désir d'être partie prenante des décisions et de l'avenir de Radio France. En mettant en cause, dans une motion de défiance une partie de la hiérarchie, sclérosée et décrédibilisée, les personnels de Radio France veulent affirmer que l'avenir du service public passe par un développement de la démocratie dans l'entreprise.

La garantie pour l'avenir, c'est que les organisations syndicales sortent renforcées de ce conflit, et plus particulièrement la CFDT. Le courant d'adhésion qui s'en dégage aussi bien que le résultat des élections des représentants des salariés au Conseil d'Administration (56 % des voix et les deux sièges à la CFDT) en témoignent. Plus rien ne peut continuer comme avant à Radio France. La CFDT saura être le moteur du changement.

Jacques Ricau

Secrétaire de la Section Radio France

Le contenu de l'accord

Prime de modernisation :

versée dans la paye d'avril

mesure générale : 1 600 Francs

mesure bas-salaires : 2 600 Francs

La prime exprimée en points est revalorisée comme les salaires (mêmes taux, mêmes dates). Ce montant (en points) est renégocié chaque année. Les 1 600 Francs sont un plancher.

Cette prime est acquise une fois pour toutes.

A valoir sur l'intéressement :

- 400 Francs dans la paye d'avril. Si aucun accord d'intéressement n'est signé en 1990, les 400 Francs seront quand même versés.

Cette mesure s'applique à tous les personnels de Radio-France.

Soit au total :

mesure générale : 2 000 Francs

mesure Bas Salaires : 3 000 Francs

Tous les salariés de Radio-France sont concernés : administratifs, journalistes, musiciens, personnels occasionnels, techniciens soit un peu plus de 4 000 personnes.

Audiovisuel Public :

Journalistes en colère

La CFDT a signé l'avenant au protocole de 1988 proposé par l'association des employeurs. Ce texte comporte plusieurs points positifs : sur la méthode de calcul des disparités, sur la référence explicite à A2, sur les garanties de conserver les points gagnés au titre des disparités par une progression sur la grille au titre de l'ancienneté, sur la volonté de mettre en place des procédures de contrôle des politiques salariales des entreprises de l'audiovisuel public. Mais les propositions des employeurs ne permettaient qu'une résorption partielle des disparités avec A2 (entre 30 et 50% selon les fonctions). D'où notre exigence de voir figurer au bas du texte un engagement clair de poursuivre, au delà de 1992, l'opération résorption, jusqu'à son terme. Les employeurs ont mis longtemps à comprendre que sur ce point, la CFDT ne pourrait pas transiger.

Nos convictions

1) La résorption des disparités n'est pas une augmentation déguisée des salaires. Elle ne concerne pas tous les journalistes (852 selon les calculs actuels, certains sont très en retard sur A2, d'autres un peu moins.)

2) L'accord de 1988 est à nos yeux entièrement valable. Nous avons voulu en négocier, avec les autres syndicats, les modalités d'application

3) Nous le disons tout net : le calendrier initial (1988-1991) ne permettait pas de régler le dossier disparités, faute d'argent suffisant dans les entreprises. Restaient trois solutions :

a) Amener le gouvernement à tripler immédiatement la mise.

b) Forcer les sociétés à modifier la structure de leur budget.

c) Etaler dans le temps les dépenses, et faire en sorte que l'objectif final, la résorption des disparités, soit atteint à terme raisonnable.

4) Les réponses de la CFDT demeurent identiques.

La solution "b" n'avait aucun sens quand on sait que la moindre dépense doit être inscrite au budget (voté par l'Assemblée Nationale). De plus, nous devons tenir compte des autres catégories professionnelles. On n'habille pas Pierre en déshabillant Paul. La solution "a" méritait un peu plus de réflexion. La tutelle est responsable de la situation. Elle n'a pas tenu ses engagements de 88.

Dès le début en faisant au Collège employeurs la proposition d'un Avenant, la CFDT n'a pas menti, n'a pas trahi les espoirs des journalistes. Elle a simplement maintenu ouverte la négociation... Elle a cherché une issue raisonnable et réaliste au conflit tout en maintenant la perspective de résorption totale des disparités.

Gérard Vallès

Audiovissuel

Exploitation cinéma :

Mandat syndical et honnêteté.

Agents d'accueil, Caissières, Assistant-directeurs, vous êtes en contact avec *l'argent*, du client et du patron. Cela implique une responsabilité à laquelle chacun d'entre vous doit faire face. **La tentation peut être grande, sachez y résister.**

Les mandats détenus par un adhérent d'où qu'il les tienne (par voie de désignation ou d'élection) sont très précisément définis par le Code du Travail.

La protection que ces mandats confèrent est, elle aussi, très précisément définie par le Code du Travail.

Les conseils que l'on donne à nos délégués désignés ou élus sont également très clairs : "vous devez être irréprochables, aussi bien par rapport aux salariés que vis-à-vis des employeurs. Vous représentez le syndicat et les salariés qui vous ont élus, de votre attitude dépend l'image sur laquelle on vous jugera, ne l'oubliez pas".

En effet, que penseront les salariés s'ils s'aperçoivent que leur confiance a été abusée. Que penserait l'employeur d'une organisation syndicale qui a mandaté un délégué qui fraude en pensant, peut-être, que sa protection l'y autorise ?

Une éthique minimum doit être observée.

L'organisation syndicale est là pour défendre les salariés, leur donner toute l'assistance nécessaire contre tout arbitraire patronal ; ce n'est pas son rôle de servir d'alibi ou de refuge à des truands, car c'est ainsi que serait perçue l'image de l'organisation qui s'y risquerait, aussi bien auprès des salariés que du patronat.

Nous rappelons à tous que le syndicat ne défendra pas celui (qu'il soit délégué syndical, délégué du personnel ou simple adhérent) qui aurait commis volontairement des actes de vol, autre crime ou délit passible de condamnation pénale.

Chacun est libre de ses actes, à chacun donc d'en assumer la responsabilité.

Jacques Geslin

Audiovissuel Public :

Grève générale du 8 mars 1990 sur les salaires

Dans l'audiovisuel public, un accord de mars 1989 prévoyait une rencontre afin de faire face à un dérapage des prix et d'envisager les mesures nécessaires de réajustement des salaires.

L'inflation a été de 3,6 % en 1989, les augmentations générales n'ont été que de 2,2 %.

Le collège employeur proposait 0,5 % lors d'une réunion qui s'est tenue le 5 Mars.

La seule mesure proposée était une modification du calendrier qui avançait l'augmentation en septembre au lieu d'octobre et donnait 0,5 % de plus, soit 2,7 % d'augmentation des salaires. Le pouvoir d'achat n'était donc pas maintenu.

Les salariés de l'audiovisuel public ont donc une perte de 0,9 % en niveau soit 1,06 % en masse hors GVT.

Les employeurs et le gouvernement ne respectant pas leurs engagements, la CFDT Radio Télé a donc appelé à la grève générale pour le 8 mars.

Les employeurs proposaient une réunion pour le 7 mars.

Lors de cette réunion le collège employeurs, n'a tenu aucun compte de la grève prévue pour le lendemain et la seule modification par rapport à la réunion du 5 était d'accorder une aug-

mentation minime de la prime de fin d'année.

La CFDT Radio-Télé demande :

- une mesure rétroactive au 1er janvier 1989,
- une augmentation substantielle de la prime de fin d'année, un échéancier et que cette prime atteigne un 13^{ème} mois de salaire moyen,
- une augmentation de 1 % au 1er Janvier 1990.

Le maintien du pouvoir d'achat est une revendication importante, mais d'autres inquiétudes préoccupent les salariés : l'emploi précaire se développe, les qualifications ne correspondent pas aux efforts d'adaptation réalisés par les salariés, les contrats d'objectifs sont élaborés sans concertation et sans garantie de moyens.

La grève du 8 mars a été très suivie à Radio-France où l'on dénombrait 60 % de grévistes, 50 % de grévistes à la vidéomobile de la SFP où la CGT a systématiquement essayé de briser le mouvement, 40 % à FR 3 ainsi qu'à TDF où le mouvement a été bien suivi dans les régions.

La mobilisation se poursuit, et d'autres préavis seront déposés prochainement.

Michel Chapeau - Jacques Geslin

Dernière minute :

- FO et la CGC sont finalement passés sous la table pour signer les propositions des employeurs.
- Un préavis de grève est déposé à Radio-France pour le 22 mars.

Sommaire

34 journées	1	signature	7
Contrats à durée déterminée et intérim :		PQD : On se presse lentement	7
Des avancées significatives	2	Salaires Ecrit	8 & 9
Agenda syndical européen	3	Chercheurs et CFDT Ouest France : Vers une coopération fructueuse	8
Retraites complémentaire : La mèche est allumée	3	Hachette : La CFDT à l'offensive	9
Fonctions Publiques : La colère monte	3	PQR : Quelles Négociations ?	9
Intermittents du spectacle	3	C. C.N. de l'animations sociculturelle	10
Convergences syndicales : Assurons l'avenir du syndicalisme	4 & 5	Les créateurs : le fait du Prince	10
Une nouvelle étape	5	Un conflit exemplaire	1 & 11
Les convergences syndicales dans la communication et la culture	6	Journalistes en colère	11
C'est dur d'être un militant CFDT	6	Grève générale du 8 mars 1990 sur les salaires	12
Groupe Hersant : les raisons d'une non-		Exploitation cinéma : Mandat syndical et honnêteté	12

"Luttes et Communication"

Mensuel - Le numéro : 10 F - Abonnement 1 an : 100 F - Directeur de la publication : Michel Morlette

Maquette et mise en page : Jacques Geslin - Secrétariat : Hénia Othman

Rédaction et Abonnements : 26, rue de Montholon 75009 Paris - Téléphone : 42 47 74 40

ISSN - 0181 - 5520 - Commission paritaire : 1422 - D - 73

Impression : I.D. Graphique : 5, rue Mayran 75009 Paris Téléphone : 42 47 76 80