



Luttes et Communication

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

Janvier 1996

Pages spéciales de

CFDT MAGAZINE

Edito

Assurance ou Solidarité ?

LES ressources de la protection sociale proviennent des cotisations des salariés.

C'est un système d'assurance : on cotise quand on travaille, ce qui donne droit à une indemnisation en cas de maladie.

Il existe 19 régimes différents, ce qui est source d'inégalités, de complications et de surcoûts, sans compter le nombre croissant de chômeurs, d'emplois précaires ou hors normes et de travailleurs indépendants, qui entraîne une insuffisance de financement et une zone de non-droit de plus en plus large.

LES salariés de la FTILAC connaissent bien ce débat. Il concerne tous ceux d'entre-nous dont les contrats sont atypiques : intermittents du spectacle, artistes, cachetiers, porteurs de presse, pigistes, photographes payés en Agessa, animateurs en vacances...

C'est un combat de tous les jours pour ne pas être exclu de tout ou partie du système de protection sociale.

NOUS ne pouvons plus rester dans un tel système d'assurance qui génère l'exclusion, car **aujourd'hui, l'assurance-maladie telle qu'elle fonctionne ne permet plus la solidarité.**

FO et le CNPF souhaitent séparer l'assurance de la solidarité, ce qui aurait pour effet de créer une sécurité sociale

à deux vitesses : "Je cotise, j'ai des droits. Que l'Etat prenne en charge les exclus du système."

La CGT a préféré "surfer" sur un mouvement de contestation au risque de le politiser. Est-elle pour ou contre la Sécurité sociale universelle, pour ou contre la maîtrise des dépenses de santé ? Quelles sont ses orientations syndicales ?

LA CFDT a pour sa part choisi une autre forme de syndicalisme qui promeut la citoyenneté en privilégiant l'intérêt général.

C'est pourquoi nous militons pour un droit à la santé attaché à la personne et pas seulement au salarié.

Cela signifie des cotisations élargies à tous les revenus, système qui comporte en outre l'avantage de favoriser la création d'emplois en diminuant le coût du travail.

C'EST le sens de l'assurance-maladie universelle :

**Porter haut et fort
les couleurs de la solidarité !**

**Quels meilleurs vœux pouvons-nous
nous adresser pour l'année 1996 ?**

Danièle RIVED
Secrétaire générale

▼ Luttes et Communications Pages spéciales de CFDT Magazine N°211 ▼ Directeur de la publication Jean-René MASSON ▼

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

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

▼ Photocomposition-photogravure Incidences 51/57 rue J.FERRY 93 170 Bagnolet - © 49 88 18 54 ▼

▼ Imprimerie Groupe Jacques Lopès ZI Sud, BP 50, 77201 Marne La Vallée Cédex ▼ N°ISSN : 003955621 ▼ N°CCPAP : 729D73 ▼

Pourquoi nous sommes pour une

En droit, tous les salariés sont « en principe » rattachés à un régime de Sécurité Sociale. Qu'en est-il en réalité ? Qu'en est-il pour les salariés du champ de la FTILAC ?

LA Sécurité Sociale française est, en Europe, une des plus chères et celle qui rembourse le moins bien. Des centaines de milliers de personnes en sont exclues, et le système a de plus en plus de mal à fonctionner. Et beaucoup de personnes ignorent les droits auxquels ils peuvent prétendre.

Tous les salariés vous diront qu'ils cotisent, donc qu'ils sont protégés !

Ce n'est que lorsqu'ils se trouvent en but à un problème précis (remboursement de médicaments, de congés maladie ou de maternité, accidents du travail, retraites) qu'ils s'aperçoivent à quoi ils ont effectivement droit. Un "trimestre travaillé" n'est pas forcément un "trimestre validé". Car pour bénéficier des diverses prestations de la Sécurité sociale, il faut verser un minimum de cotisations (13,8 fois le SMIC horaire par semaine pour les remboursements de médicaments ; 15,38 fois le SMIC horaire par semaine pour les arrêts maladie et la vieillesse).

Quels sont les différents cas qui nous sont signalés ?

Il y a d'abord ceux qui ont des droits, mais qui abandonnent en cours de route, confrontés à la complexité des démarches administratives. C'est le cas de certains pigistes ou photographes, qui ont des multi-employeurs, et qui peuvent être rémunérés sous des formes différentes (au forfait, en salaires ou en droits d'auteur). Car malgré les combats syndicaux, de plus en plus d'employeurs ne proposent du travail qu'à condition que le salarié se transforme en travailleur indépendant.

La Sécu comme si vous n'y étiez pas !

« JE suis animateur sportif.

« Je travaille pour un club d'athlétisme. En plus, le mercredi, j'entraîne des enfants du primaire pour le compte d'une association d'éducation populaire.

Ça me change de la galère... Avant, j'étais CES dans une association de la mairie.

Maintenant, j'ai un vrai salaire, mais pour la Sécu, c'est pas ça !

Moi, je croyais que tous les salariés avaient les mêmes droits. Mais pour quelqu'un comme moi, les cotisations sont calculées sur la base d'un forfait. C'est à dire qu'avec mon salaire de 4213 F, je cotise comme si je gagnais 1848 F. Et ça, c'est en dessous du minimum de cotisation pour la Sécu. Je n'ai aucun droit, même pas pour les médicaments !

En plus, mon année de CES ne comptera pas pour la retraite. Mais ça, c'est encore autre chose... et puis, c'est pas demain la veille ! »

« JE suis journaliste pigiste.

« Lorsque je suis tombée malade, je me suis référée à la Convention collective nationale des journalistes, dont je dépends. Etant arrêtée pour moins de deux mois, je devais toucher l'intégralité de mon salaire, déductions faites des indemnités versées par la Sécurité sociale.

Bon, je ne parle même pas de mes employeurs qui ne voulaient rien entendre...

Mais expliquer à la Sécu que, 1) j'avais droit à des indemnités journalières ; 2) mon arrêt de travail débutant en septembre porterait non sur mes bulletins de salaire de septembre, mais de novembre et décembre... tout ça du fond de mon lit : Bonjour !

Enfin, j'ai quand même eu droit à des indemnités au prorata du "gain journalier de base", calculé sur la moyenne de mes appointements des douze derniers mois.

Bref, j'ai perdu de l'argent ! »

« JE suis photographe en agences.

« Les agences, c'est selon : soit c'est du salaire, soit elles payent en droits d'auteurs.

La plupart du temps, je suis obligé d'accepter les droits d'auteurs. Elles me disent que je m'y retrouve : je suis plus libre, et comme elles ont moins de charges, elles me payent davantage !

Comme je n'ai pas assez de fiches de paye, je n'ai pas droit à la Sécu. Alors je cotise aux Agessa. Ça fait un bail que je cotise, d'ailleurs.

Forcément, je pensais être couvert. Et puis, le jour où j'ai eu un pépin, on m'a demandé mon numéro d'affiliation. J'ai donné mon numéro de Sécu ; tu parles, je le connais par cœur ! Mais ce n'était pas ça : je n'étais pas affilié. En attendant, ça ne les a pas empêché de prendre mon pognon. Maintenant, j'ai fait les démarches, mais sur le coup, j'ai drôlement senti la note !... »

assurance-maladie universelle ?

Imaginez le parcours du combattant pour vous faire indemniser quand vous êtes à temps partiel avec des statuts différents... il vous manque toujours une pièce. Ou, finalement, vous vous apercevez que, ayant cotisé à plusieurs régimes, vous n'avez cotisé suffisamment à aucun d'entre eux ! Beaucoup d'employeurs des professions du champ de notre fédération ont également la possibilité de payer les cotisations sociales sur des forfaits. Ce qui veut dire que les salariés sont indemnisés sur une base inférieure à celui du salaire réel. Il s'agit des intermittents du spectacle ; du personnel des centres de vacances et de loisirs ; du personnel

exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire ; des porteurs de presse...

Ce sont des salariés sous contrats précaires qui travaillent à certaines périodes de l'année. Ils sont (et seront) de plus en plus nombreux.

C'EST pour cela que nous demandons la mise en place d'un régime universel d'assurance-maladie : pour garantir à tous l'accès aux soins de santé indépendamment des revenus du travail, pour être soigné en fonction de ses besoins et non du montant de ses cotisations.

La Sécurité Sociale doit être un droit lié à la personne, financé par l'ensemble des revenus indépendamment du statut professionnel ou social.

Nous refusons de faire la différence entre ce qui relèverait de l'assurance pour les salariés qui ont suffisamment cotisé, et ce qui relèverait de l'Etat pour les indigents à statuts atypiques.

Tout citoyen a droit à sa dignité et à un système de soins basé sur les principes inscrits dans les ordonnances de 1945 "l'organisation de la sécurité sociale est fondée sur le principe de solidarité nationale".

Roland COMTE

DÉCLARATION DU BUREAU NATIONAL CONFÉDÉRAL DES 13 ET 14 DÉCEMBRE 1995

(EXTRAITS)

La CFDT a fait le diagnostic d'une société éclatée, déchirée, malade du chômage. C'est cela qui a fondé le choix du parti pris de la solidarité.

Les manifestations et conflits sont aussi l'expression de déceptions succédant aux espoirs et illusions nés de la campagne présidentielle notamment au regard des situations de chômage et d'exclusion. Ils traduisent une montée des angoisses et des peurs face à l'avenir, pour soi-même ou pour les jeunes, des craintes qui traversent la totalité des catégories sociales pour son emploi, son statut, sa retraite.

Pour la CFDT, sa responsabilité d'organisation syndicale vise à apporter les réponses majeures, autour de l'emploi, de la réduction du temps de travail, de l'insertion des jeunes que requiert une telle situation, et non de se limiter à surfer sur l'angoisse réelle ou d'en rester à une action sans projet. Elle rappelle son désaccord avec l'imposition des allocations familiales et le gel de leur pouvoir d'achat, le report de la prestation son autonomie, l'augmentation du forfait hospitalier et la suppression des 42 F.

La CFDT, dans les semaines et les mois à venir, continuera son action dans deux grandes directions :

• La première consistera à faire aboutir la réforme de l'assurance-maladie dans un sens plus juste et plus

équitable. A cet effet, la CFDT exercera sa vigilance pour éviter tout dérapage vers l'étatisation et le rationnement des soins. Elle exige dans les meilleurs délais et comme première étape :

- ☛ un transfert d'1 point de cotisation assurance-maladie vers une CSG élargie et déductible, mesure procurant aux salariés un gain immédiat de pouvoir d'achat,
- ☛ l'élargissement de la cotisation patronale à la valeur ajoutée.

La vigilance et la détermination s'exerceront, au travers des rencontres organisées par le Ministre du Travail, avec le Comité de vigilance avec la FNMF, la FNATH, Médecins du Monde, la CFTC, la CGC et l'UNSA.

• La seconde direction de l'action qu'entend mener la CFDT est d'apporter des réponses concrètes et efficaces permettant de faire reculer le chômage et l'exclusion.

Sur ces objectifs prioritaires pour la CFDT, le Bureau national appelle ses organisations et ses équipes à maintenir la pression revendicative et à développer des initiatives permettant l'adhésion des salariés à leurs propositions tout au long du processus de négociation.

Dans cette période de débats vifs et intenses, le Bureau national salue le travail courageux des militants CFDT qui, malgré les attaques dont ils sont l'objet, ont porté et portent les priorités de la CFDT.

Travailler moins, travailler mieux...

A OUEST-FRANCE, l'an passé, le **Compte épargne-temps** est né dans l'Écrit. A l'origine, c'est la rédaction qui s'est mobilisée face à la difficulté croissante à pouvoir bénéficier des repos compensateurs dus, suite aux dépassements horaires. La négociation a permis de mettre en place un système similaire à celui d'un plan d'épargne-logement : "Chaque salarié (journaliste mais aussi cadre et employé) dispose d'un compte épargne-temps qu'il peut alimenter (avec un libre choix total) par l'intermédiaire de tous les éléments annuels du salaire (13^{ème} et/ou 14^{ème} mois, primes d'intéressement, augmentation indiciaire, etc.). Le salarié s'engage à prendre de façon bloquée ses jours de congés accumulés sur le compte épargne-temps (un minimum et un maximum ont été négociés) en fonction de quoi la direction s'engage, elle, à recruter un CDD pour la durée d'absence du salarié. Et en raison de la mobilisation de la rédaction, la direction d'Ouest-France a accordé 25 jours de congés sur ce compte épargne-temps à tous les journalistes pour non-application de la loi sur les 39 heures !!! On peut rêver et (surtout) agir !"

A son tour, la CFDT de Malesherbes Publications ("La Vie") réclamait en ces termes l'ouverture d'une négociation de même nature sur l'aménagement du temps de travail, le 21 mars dernier. Le 15 novembre, les négociations avec la direction en étaient au stade du projet écrit. La section CFDT est donc optimiste : un accord de création d'un compte épargne-temps à Malesherbes Publications, sauf accident de dernière minute, devrait pouvoir être signé pour le 1^{er} janvier 1996.

Des accord d'entreprises aux négociations de branche

DANS le même temps, un accord national interprofessionnels sur l'emploi a été signé par le CNPF, la CGPME et l'UPA, et la CFDT, la CFTC, la CGC et FO. Cet accord du 31 octobre 1995 fixe plusieurs axes de négociations par branche liant l'annualisation à la réduction du temps de travail, et cherchant à la limiter le recours aux heures supplémentaires, notamment par la mise en place de Comptes épargne-temps. Si la Presse écrite est hors du champ de ces futures négociations, la FNPF étant "spécifique et fière de l'être" selon les propos de son président, Jean Miot, cet accord nous offre néanmoins une dynamique que nous devons mettre à profit.

C'est ce que les journalistes CFDT ont tenté de faire lors de la rencontre du 27 novembre entre la FNPF et l'ensemble des syndicats de journalistes. Outre les problèmes liés aux "30%" et aux droits d'auteurs, le courrier intersyndical précédant cette entrevue demandait l'ouverture de négociations en posant notamment la perspective de la semaine de 4 jours : "Nombreux sont en effet les journalistes au chômage ou dans une situation de précarité telle qu'elle ne leur permet pas d'exercer leur métier dans des conditions matérielles et morales satisfaisantes. Dans le même temps, nous constatons, dans de nombreuses formes de Presse, la multiplication de dépassements horaires qui ne donnent pas lieu, dans la grande majorité des cas, à récupération, contrairement aux dispositions prévues par l'article 29 de la convention collective nationale du travail des journalistes."

FORCE est de constater que les réponses patronales sont à ce jour très décevantes. La FNPF a ainsi opposé à la RTT la notion de "juste équilibre du temps de travail entre production—formation—ressourcement". Tout en reconnaissant qu'elle devait définir les orientations générales de la profession, la FNPF a surtout laissé aux "branches" (les syndicats et fédérations qui la composent) le soin de nous répondre, notamment sur la semaine de 4 jours.

Les "branches", quant à elles, se sont montrées très réticentes sur cette question, voire hostiles, si ce n'est dans le cadre d'une plus grande flexibilité et de réductions de salaires... le tout sans engagement d'embauches, afin de ne pas mettre à mal l'équilibre économique des entreprises !

Une nouvelle rencontre devrait avoir lieu en janvier. En tout état de cause, un rapport de force devra être créé avec l'ensemble des salariés de la Presse écrite pour que la "spécificité" de la FNPF ne la conduise pas à l'isolement dans ce combat nécessaire pour l'emploi.

PARALLELEMENT, la CFDT mène une orientation similaire dans le cadre de la renégociation actuelle des conventions collectives des employés et des cadres du SPMI (syndicat de la presse magazine, non-adhérent de la FNPF). Une proposition de rédaction de l'article concernant la durée et l'aménagement du temps de travail a été déposée en ce sens.

D'une part, il s'agit de limiter les heures supplémentaires : rémunération en salaire limitée aux 5 premières heures hebdomadaires, avec la possibilité d'un recours au repos compensateur plus attractif pour l'employeur, et repos compensateur

et embaucher

d'une durée double aux heures supplémentaires effectuées, à partir de la 10^{ème} heure hebdomadaire. D'autre part, possibilité serait offerte de négocier une annualisation du temps de travail en contrepartie d'une réduction substantielle de la durée du travail. Le tout (repos compensateur et annualisation) pouvant être géré à travers un Compte épargne-temps. Mais à ce niveau, ce sont davantage la CGT et FO qui font obstacle, en opposant la réduction à l'annualisation du temps de travail. Pour notre part, nous continuons de penser que, à condition qu'elles offrent suffisamment de garanties, ces pistes en faveur de l'emploi ne sont pas contradictoires. Ce n'est qu'un début...

Philippe DEBRUYNE

Sans illusion dans l'Édition

TRADITIONNELLEMENT, décembre est le mois des négociations de salaires pour la branche de l'Édition. Un double pari pour la CFDT qui doit, dans le même temps, anticiper sur le taux d'inflation pour l'année à venir, et présenter une revendication crédible pour que ses propositions, lorsqu'aucun accord ne se dessine, puissent être reprises par les sections syndicales d'entreprises. De 1988 et 1991, ce compromis entre gestionnaire et visionnaire n'a pas mal réussi à la CFDT, qui a signé avec la CFTC et la CGC des augmentations annuelles comprises entre 2 et 3% pour une inflation variant entre 3 et 3,4%. Ces augmentations s'appliquant dans les entreprises sur les salaires réels, le différentiel entre le taux d'augmentation et la hausse

finale du coût de la vie restant négociable dans les maisons d'édition.

DEPUIS 1992, début de la période de déflation, les patrons de l'Édition ne jouent plus le jeu et préfèrent présenter des relèvements techniques des barèmes conventionnels comme substitut à la politique contractuelle. La dernière en date eut lieu lors de la mise en place des nouvelles classifications en 1994.

C'est donc sans enthousiasme, mais avec détermination, que la CFDT se rendra à la négociation salariale, reportée en janvier, avec comme objectif une réelle augmentation des minima conventionnels pour 1996.

Jean-Louis LESCURE

Une journée-débat des journalistes le 18 janvier à la CFDT

La situation difficile de l'emploi conduit de nombreux journalistes à travailler dans des publications qui ne sont pas obligatoirement reconnues par la loi des entreprises de presse (gratuit, municipal, interne, société de production...). Quel statut leur donner ?

Si les journalistes ne tentent pas eux-mêmes de faire évoluer les textes — législatifs ou jurisprudentiels — ils prennent le risque que d'autres le fassent à leur place.

Déjà, en 1993, Jacques Vistel faisait des propositions et des recommandations dans le rapport de mission que lui avait demandé Jean-Noël Jeanneney, alors secrétaire d'Etat à la communication. Certaines étaient acceptables, et même souhaitables, d'autres moins.

En avril 1995, la Commission Nationale des Droits de l'Homme suggérait purement et simplement de lier l'attribution de la Carte de presse à la déontologie. Le tollé fût d'autant plus général que les organisations représentatives de la profession n'avaient pas été consulté.

Et aujourd'hui on sait que le pouvoir politique a déjà quelques idées en matière de statut des journalistes et d'aides à la presse...

L'arbre de l'abattement fiscal de 30% ne doit pas cacher la forêt.

C'est pourquoi l'USJF-CFDT a décidé d'engager le débat avec l'ensemble des journalistes à travers cette journée intitulée :

Qui est journaliste aujourd'hui ?

Jacqueline PAPET, Vice-présidente de la Commission de la Carte d'identité des journalistes professionnels

Pour tous renseignements : USJF-CFDT ; 47 avenue Simon Bolivar, 75019 Paris ; Tél.: 42 02 60 94 ; Fax : 42 02 59 74

Ne pas jeter l'enfant avec l'eau du bain

HISTORIQUEMENT dominante dans l'imprimerie, la CGT n'a pas pu, pour autant, empêcher que celle-ci soit touchée de plein fouet par les effets des restructurations et de l'innovation technologique : offset, photocomposition, PAO, laser et numérisation.

Certains, à la CGT elle-même, semblent s'efforcer à la lucidité, comme en témoigne l'interview dans le Monde du 24 octobre du Secrétaire Général de la Fédération du Livre (FILPAC-CGT) : « On est au bout d'une organisation catégorielle qui a été très puissante et qui a bénéficié à tous les salariés de la presse. Quels rapports de forces aurons-nous demain ? Cette question nous oblige à travailler avec d'autres organisations. Nous devons être plus ouverts aux employés et aux cadres. Nos rapports avec les journalistes doivent évoluer. Il y a des différences d'approches importantes, entre ceux qui veulent le statu quo en préservant les statuts et les avantages acquis, sur la base du "dernier qui s'en ira éteindra la lumière", et ceux qui pensent qu'il faut rediscuter des statuts et rénover le secteur. »

IL est évident que nous devons poser comme incontournable le principe du pluralisme. Rien ne peut justifier qu'une organisation ait l'exclusivité de la représentation des travailleurs. Mais il est nécessaire de se demander pourquoi, en contradiction avec un des fondements démocratique du syndicalisme, un certain nombre de travailleurs ont pu y consentir et défendre, encore aujourd'hui une telle conception allant jusqu'à un monopole d'embauche par la CGT, faisant de la carte syndicale une véritable carte de travail.

Sachons néanmoins repérer, à côté de ce que nous contestons, ce dont la CFDT pourrait se saisir pour asseoir définitivement au plan national son rôle d'acteur syndical à part entière.

On peut faire d'abord l'analyse historique d'une situation acquise par antériorité. La CGT dans le "Livre" (c'est l'expression consacrée) est plus que centenaire. Il y avait un pouvoir syndical installé et faisant la preuve de son efficacité, fut-ce par des procédés que la démocratie réprovoque. A part quelques milliers de convaincus montrant qu'on pouvait être militant syndical en dehors de la CGT, la grande masse s'identifiait à une organisation qui lui apparaissait inhérente à la profession elle-même.

Difficile, par exemple, lors d'une première embauche de faire autrement que d'adhérer à la CGT dans une entreprise où elle pouvait syndiquer 80% du personnel. Mais ces 80% reflétaient, au-delà de l'assurance d'un véritable rapport de force face au patron, le fait qu'on s'y retrouvait en famille : celle des professionnels, celle des gens du métier.

LA CGT n'a eu de cesse, en effet, de permettre que l'organisation du travail soit chiffrée, et qu'elle en garde le contrôle.

L'essentiel de ce qui fait office de convention collective de la presse parisienne, ce sont les "annexes techniques" définissant avec minutie le nombre de postes à pourvoir pour les principaux cas de figure de sortie des journaux. Système évidemment contraignant pour le patronat, mais accepté en contrepartie de l'engagement de l'organisation syndicale de fournir en temps et en heure le personnel qualifié pour sortir un produit éminemment périssable.

Si le monopole d'embauche a pu se mettre en place, c'est donc parce que la CGT a fondé son action et son emprise sur ce qui est vécu quotidiennement : la prise en compte du contenu du travail au travers d'une véritable culture de métiers.

Ce professionnalisme a certes vécu sous forme de statuts acquis une fois pour toute dans des filières balisées pour des générations entières et dont le syndicat se portait garant. Mais faut-il pour autant, du fait de l'éclatement des lieux de travail et de la standardisation par l'informatique, en revenir à une production cadrée par des bureaux des méthodes, ne laissant que le choix d'être le rouage le mieux placé ?

Nous pouvons chercher, au contraire, à ne pas jeter l'enfant avec l'eau du bain. Il n'y a rien de corporatiste à priori à ce qu'on s'attache à une réflexion de fond sur le contenu — les contenus — de l'activité professionnelle, notamment dans la période actuelle.

La place déterminante prise par la CFDT dans la renégociation complète des classifications du labeur a montré notre capacité à travailler sur la durée, dans une articulation permanente entre la connaissance du terrain et la mise en forme de nos objectifs.

CE qui a été engagé par la CFDT sur le thème du "travail en question" va dans ce sens. Il s'agit de porter notre intérêt sur la vie de tous les jours des salariés sur leur lieu de travail. **"Ecouter pour mieux nous faire entendre"** : c'est ce pourquoi nous devons faire la preuve de notre capacité d'analyses porteuses de revendications argumentées, crédibles, donc mobilisatrices.

Sylvestre GILLOIRE

Le CES éclaire la TV de demain

LE Conseil Economique et Social a décidé, en janvier 1995, de s'auto-saisir sur les conséquences des nouvelles technologies sur la télévision de demain. Deux sections du CES ont été chargées de ce travail, dont Raphaël Hadas-Lebel, directeur de France 2, a été nommé rapporteur.

La section "activités productives" a élaboré une étude, qu'elle vient d'adopter, sur les enjeux industriels et commerciaux. La section "cadre de vie" commencera ses travaux début 1996, à partir de cette première étude, sur les implications juridiques, culturelles et sociales de l'introduction de ces nouvelles technologies.

Parallèlement, un groupe de travail a été constitué par la CFDT, dont fait notamment partie la FTILAC.

L'ÉTUDE, consacrée à l'analyse des évolutions technologiques, de la mutation des services offerts et des stratégies des acteurs économiques, actuelles et futures, souligne à quel point ces problèmes, apparemment techniques, comportent en fait des enjeux économiques et politiques majeurs.

Encore incertaine il y a seulement trois ans, la numérisation de l'image représente l'une des évolutions majeures de la télévision de demain et elle affecte profondément les trois réseaux de transmission existants : câble, satellite, hertzien terrestre.

Si la plupart des pays industrialisés envisagent un développement quasi généralisé de la fibre optique à long terme, la coexistence des réseaux dans les cinq prochaines années reste l'hypothèse la plus communément envisagée par les différents types d'opérateurs, même si chacun d'eux tente de faire prévaloir définitivement son système sur ceux de ses concurrents.

Plus que sur la gestion des fréquences et des canaux, la télévision reposera sur la qualité des services qu'elle offrira. Les choix industriels qui en découlent seront déterminés à la fois par l'offre de services et par la demande du public pour des produits nouveaux. Il serait d'ailleurs plus exact d'évoquer la manière dont le public va réagir à l'offre de produits nouveaux, que de parler d'une véritable demande autonome.

L'étude conclut sur "la nécessité d'une certaine prudence face au développement futur des nouveaux services de télévision numérique interactive ; après une période d'enthousiasme et d'innovation technique forte, les phases d'études s'allongent, les nouvelles expérimentations restent modestes, tandis que les résultats commerciaux sont peu convaincants pour les services les plus innovants. La télévision classique hertzienne, fondée sur l'écoute de chaînes généralistes, n'est pas à moyen terme menacée".

La CFDT a insisté sur l'intérêt de ne pas privilégier une technologie plutôt qu'une autre, pour des raisons économiques et sociales, mais à optimiser tous les supports existants ou à venir et ne pas risquer d'impasse technologique. Les débats de la section ont été vifs et se sont approfondis au fil du temps. Le rapporteur s'est montré ouvert et a pris en considération la plupart des amendements proposés. Particulièrement impliquées : la CFDT, les entreprises privées... L'étude a été adoptée à l'unanimité par la section.

Quelle convention pour le multimédia ?

UN syndicat d'employeurs s'est dernièrement constitué, en partie sur les ruines de l'ex-SNVC, dans le domaine de l'image, du son et du multimédia. Fédérant des entreprises ayant des activités de prestation de services de post-production, de duplication et de diffusion, et baptisé FIMM (Fédération des industries et métiers du multimédia), ce syndicat patronal regroupe notamment : Duplication image, Euro-Média Télévision, TDF, SFP-PP,

Téléto, VDMSA, Vidéo Speed Duplication, Vidéolab, Vidéo Pouce... Aussitôt créée, la FIMM a négocié une Convention collective avec un syndicat autonome de techniciens.

Si nous nous félicitons de voir des employeurs volontaires pour réguler le champ conventionnel de leurs activités, nous ne pouvons en revanche que déplorer la méthode utilisée.

C'est pourquoi nous avons adressé à ces employeurs zélés une demande d'ouverture de véritables négociations.

Il apparaît en effet que le champ de cette nouvelle convention est suffisamment mal défini pour risquer de chevaucher d'autres conventions existantes. Plusieurs dispositions réglementaires méritent en outre d'être revues.

La CFDT Radio-Télé, grâce à ses sections syndicales implantées dans ces entreprises, prendra toute sa place dans ce nouveau chantier.

Affaire à suivre.

Jacques RICAU

Enfin une nouvelle Internationale !...

Le 2^{ème} Congrès Mondial de l'ISETU-FISTAV, Fédération internationale des arts, de l'audiovisuel et du spectacle, s'est tenu à Washington les 7 et 8 décembre 1995. Un nouveau nom : MEI, « Internationale des Médias et du Spectacle ». Un mot d'ordre : « de l'Unité à l'Action ».

Le premier Congrès mondial, qui s'était tenu à Londres les 4 et 5 décembre 1993, avait entériné la fusion des deux fédérations internationales, ISETU et FISTAV. Les deux années écoulées ont permis de donner une identité commune à ce réseau constitué de groupes très divers dans un secteur particulièrement atomisé. Le Congrès de 1995 lui a donné un nom : MEI, "Internationale des Médias et du Spectacle". Le MEI est composé de deux grandes régions : la région inter-américaine PANARTES et la région Européenne, toutes deux dotées d'un Comité exécutif. 61 syndicats adhérents appartenant à 33 pays participaient à ce Congrès. Au total, le MEI comprend 130 syndicats provenant de 63 pays. Plusieurs groupes professionnels le composent : la radio-télévision, l'enregistrement musical, la production cinéma et télévision, la projection et la distribution cinématographique, le théâtre, les écrivains, la publicité, les arts visuels et plastiques. Le MEI permet de faire émerger les intérêts communs qui se dégagent des revendications purement professionnelles, notamment : l'égalité des chances, les nouvelles technologies, la propriété intellectuelle...

Mondialisation et restructurations

Face à l'expansion, la privatisation, la mondialisation et toutes les formes de restructurations actuelles des médias, du spectacle et du secteur culturel à travers le monde, le Congrès a adopté des résolutions demandant des garanties de diversité et d'indépendance des médias mondiaux, l'étude de la recherche des moyens pour dialoguer avec les organisations patronales internationales, la pérennité du service public de radiodiffusion, la non-diminution des subventions publiques destinées aux Arts et à la Culture, le droit universel à la syndicalisation, la condamnation de toute forme de censure.

Travail temporaire et emploi

Constatant le développement de situations professionnelles atypiques, le MEI s'est inquiété de la vulnérabilité des salariés face aux abus des employeurs. Le Congrès a notamment insisté sur l'égalité des chances entre hommes et femmes, et sur le droit à la formation professionnelle. Il a également adopté une résolution où il "sollicite instamment que les lois nationales soient adaptées de telle façon que la sécurité sociale et les dispositions similaires soient garanties aux travailleurs de ce type".

Coopérations et dialogue social

Confronté aux défis de la convergence, le MEI souhaite promouvoir des coopérations entre les travailleurs des médias, du spectacle et de la culture, et désire se doter de moyens permettant le dialogue social avec la future Infrastructure Mondiale de l'Information (IMI) :

"La construction imminente de l'IMI — connectant les industries actuelles de l'audiovisuel, des télécommunications et de l'informatique — pourrait être l'une des réalisations les plus positives et libératrices de l'histoire de l'humanité. Mais elle peut également accentuer certaines tendances les plus antisociales de notre époque et porter tort au public et aux travailleurs"

Une conférence sera convoquée sur la dimension sociale de la société de l'Information et le respect des droits de la propriété intellectuelle. Le MEI demande un accord portant sur une marque de reconnaissance de l'image manipulée, réitère sa solidarité aux syndicats des pays de l'Europe de l'Est, de l'Amérique du Sud, de l'Asie et de l'Afrique, dénonce le racisme, la xénophobie et le nationalisme, et désire renforcer ses liens avec d'autres organisations internationales. Dans ce sens, un accord a déjà été signé avec la FIJ (Journalistes), un préambule vient d'être signé avec la FIM et la FIA (respectivement Musiciens et Acteurs), des contacts permanents existent avec l'IGF (Graphistes). Des observateurs du PTTI, Fédération Internationale des Postes et Télécommunications, avec qui nous avons des intérêts convergents dans le cadre des autoroutes de l'information, assistaient également au Congrès du MEI.

Enfin, un nouveau Comité exécutif mondial a été élu pour quatre ans. Il compte désormais dans ses rangs une 3^{ème} Vice-présidente élue au nom de la FTILAC-CFDT : Danièle RIVED. Seule femme parmi les quatre Vice-présidents et Président...

Chantal WEISS