

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° 73

Fév. 90

Former les militants d'entreprises

Tel est le message que le conseil fédéral de la FTILAC CFDT entend voir dans les mois qui viennent être pris en compte par l'ensemble des responsables de sections syndicales d'entreprises et de syndicats.

Ce conseil de décembre a précisé les objectifs de la fédération à moyen terme qui devraient permettre de lancer également les débats du Congrès. Deux objectifs et une activité transversale pour y arriver.

Les deux objectifs sont complémentaires à savoir :

Développement - syndicalisation et Action revendicative.

Nous allons donc privilégier dans toutes nos interventions, nos actions ces deux lignes forces essentielles pour l'avancée des revendications CFDT dans les entreprises et dans les branches. Quand nous disons que ces deux objectifs sont complémentaires, c'est parce que le développement ne se limite pas à la seule action sur la syndicalisation. C'est un élément indispensable et décisif qui s'appuie sur :

- une action revendicative plus forte tant en matière de qualité de la revendication qu'en capacité de mobilisation
- une pratique syndicale qui associe les salariés et tout d'abord les adhérents
- des négociations productrices d'avancées réelles pour les salariés.

Mais, pour ce faire, le syndicalisme CFDT, la FTILAC CFDT, les syndicats, les sections syndicales d'entreprises ont besoin d'hommes et de femmes qui disposent des moyens et des outils pour faire avancer ces objectifs.

Le conseil fédéral considère que la **Formation des militants d'entreprises** est le principal pilier sur lequel doit reposer notre volonté de développer la CFDT et d'agir pour obtenir des acquis revendicatifs. Ce pilier de notre action quotidienne se construira à partir d'une formation qui repose sur du concret, sur la réalité de la vie d'une section syndicale d'entreprise. Cette formation prend en compte à la fois les activités de la section (actions, négociations, résultats, informations, formations) mais aussi les ressources de chaque militant et adhérent. Trop souvent on se passe de militants et adhérents qui par leur capacité pourraient apporter un plus à l'action CFDT dans l'entreprise.

En jouant cette carte, en privilégiant ces actions de formation, le conseil fédéral s'engage dans la voie d'un syndicalisme d'acteurs et de participation.

Former les militants d'entreprises, c'est développer la CFDT pour être plus forts, plus efficaces sur le terrain revendicatif.

Michel Mortelette
Secrétaire Général

Actuelles CFDT



Actuelles 90

En Mars 1987, la CFDT rassemblait 2 000 femmes adhérentes et militantes venant de toutes les branches professionnelles et désireuses de faire bouger les choses.

Elles purent échanger leurs expériences, les difficultés qu'elles ont rencontrées et aussi les succès qu'elles ont remporté.

Actuelles 1987 a permis :

- de dynamiser les équipes "Egalité-mixité" qui existaient en leur donnant une occasion de s'affirmer comme une force avec laquelle il faudra désormais compter.
- de favoriser des rencontres entre militantes motivées qui ne se connaissaient pas et ainsi de renforcer les équipes.
- d'améliorer la prise en charge de l'égalité professionnelle par toute la CFDT.

Actuelles 87 fut un rassemblement très positif, mais il reste encore beaucoup à faire.

Voici quelques-uns des objectifs d'Actuelles 90 qui permettront d'aller plus loin :

- Monter le nombre et la vitalité des militantes CFDT, afin que cela se sache dans l'organisation (pour cela la présence de militants masculins, en particuliers des responsables est vivement souhaitée) mais aussi à l'extérieur de l'organisation afin de montrer une CFDT active et efficace pour faire reculer les inégalités ;
- continuer de dynamiser les équipes "Egalité-mixité" qui existent ;
- renforcer à long terme le nombre et la place des femmes en responsabilités dans la CFDT et d'augmenter le nombre des femmes adhérentes.

Françoise Millet

Hébergement assuré par la Confédération, les voyages par les URI sur inscription préalable. Pour renseignements complémentaires prendre contact avec la FTILAC CFDT au 42 47 74 38.

La cotisation syndicale réduit les impôts

Pour la première fois, il sera possible de réduire ses impôts grâce à la cotisation syndicale.

Cette mesure est positive.

Nous devons nous organiser pour que tous les adhérents bénéficient de ce droit.

Que prévoit la Loi :

Les sommes versées au titre des cotisations syndicales sont à déclarer avec les revenus de 1989. Chaque adhérent devra joindre, obligatoirement, un reçu attestant le versement à une organisation syndicale représentative.

Les sommes déclarées seront prises en compte dans la limite de 1 % des revenus. Toute cotisation versée entre le 1er janvier et le 31 décembre 89 doit entrer dans le calcul. La cotisation déclarée dans cette limite donnera droit à une réduction d'impôts égale à 20 %.

Exemple : un adhérent déclare 100 000 F de revenus, il pourra joindre une déclaration de versement de cotisations pouvant atteindre 1 000 F. Si tel est le cas, il aura une réduction d'impôts sur les revenus égale à :

$$\frac{1\,000 \times 20}{100} = 200 \text{ F.}$$

Chaque trésorier de syndicat est chargé de remettre aux adhérents l'attestation nationale justifiant le montant de la cotisation syndicale versée.

N'hésitez pas à la réclamer auprès de votre trésorier, c'est un droit.

Actuelles 90

Déroulement et contenu

Trois thèmes en débat :

Lundi 5 Mars 1990 à 14 h 00

Table ronde : "Européennes et Syndicales"
Interventions des syndicalistes européennes

Mardi 6 Mars 1990 de 9 h 00 à 12 h 00

Réunions fédérales sur le thème :
"L'égalité professionnelle dans les branches
et la mixité de notre organisation syndicale"

Mardi 6 Mars 1990 de 14 h 00 à 18 h 00 :

Table ronde : "Femmes dans la société"
Les avancées des femmes
et les résistances qu'elles rencontrent encore.

Actuelles 90

Rassemblement des femmes CFDT

Les 5 et 6 mars 1990

Maison de la Mutualité

24, Rue Saint-Victor

75005

PARIS

Métro : Maubert-Mutualité

Bus : 24, 47, 63, 86, 87 ; arrêt Maubert.

Négociations Interprofessionnelles

Mobilité : notre responsabilité

La mobilité est le dernier thème de la négociation nationale engagée sur la modernisation avec le CNPF.

L'introduction des nouvelles technologies, l'aménagement du temps de travail, les conditions de travail, l'égalité professionnelle font déjà l'objet d'accords. Des accords qui doivent impulser la négociation dans les branches professionnelles. Voici les orientations et les propositions de la CFDT sur la mobilité dont les véritables négociations débiteront le 6 février.

La mobilité est-elle une invention patronale et sa négociation ne peut-elle aboutir qu'à fragiliser les garanties dont bénéficient les salariés ? Ce point de vue simpliste, qui est celui de la CGT, doit être mesuré au regard des chefs d'entreprises et des salariés.

Les situations dans les entreprises sont diversifiées et les positions patronales sont parfois contradictoires. Les chefs d'entreprises donnent l'impression de vouloir à la fois conserver "leurs" salariés et qu'ils soient mobiles. Ainsi, ils exigent que les salariés qui ont suivi une formation restent chez eux ou alors qu'ils remboursent les frais de la formation. Ainsi, d'autres ne dépensent presque rien comme formation, ce qui, de fait, n'encourage pas les salariés à aller chercher un autre emploi. Tout le contraire d'une politique favorisant la mobilité et c'est le CNPF qui, le premier, a parlé de cette question.

La situation est en fait différente selon les entreprises, les professions, les chefs d'entreprises...

Du côté des salariés, la diversité des situations et des aspirations existent aussi. Beaucoup souhaitent rester dans la même entreprise... mais pas forcément dans le même emploi, le même bureau, le même atelier. Et il n'est pas évident que les employeurs favorisent ces désirs de mutation. Certains restent dans la même entreprise parce qu'ils ne peuvent pas en changer : faute de formation, de qualification, de moyens. Certains changent. Ils sont 30 000 à démissionner volontairement tous

les mois parce qu'ils veulent changer de cadre de travail, de chef, de région. Certains enfin sont poussés dehors. Officiellement ou non. Garanties ou non. Aidés ou non. Ces mouvements de main-d'œuvre, même freinés par la crise de l'emploi, vont se développer. Aspirations des salariés ou besoin des entreprises créent ce développement.

Une responsabilité syndicale.

Il nous faut entrer sur le terrain de la mobilité en considérant qu'il s'agit bien là d'un terrain d'intervention syndicale. Là aussi, il faut y créer des règles du jeu, des garanties, des droits.

La première règle du jeu doit relever de définitions conventionnelles, et donc cesser d'être, pour l'essentiel, fixée par les décisions, les comportements ou par les non-décisions des chefs d'entreprises.

La deuxième réponse syndicale est de créer les conditions d'une mobilité volontaire. Il faut envisager un droit individuel de bilan professionnel pour chaque salarié qui le souhaite. Ainsi pourra-t-il connaître ses potentialités, ses lacunes, ses chances. Le développement de la formation et de la qualification est aussi un passage obligé pour donner plus de liberté aux salariés. Le manque de formation et de qualification est la chaîne moderne qui attache le salarié à son entreprise plus sûre-

ment que n'importe quelle prime d'ancienneté. Mobilité ? A condition de connaître les emplois disponibles dans la profession, le groupe, la localité. Mobiles ? Oui, mais alors pourquoi toutes ces clauses de non-concurrence ?

La troisième réponse est de fixer des garanties à tous les cas de mobilité. Garanties d'indemnisation des coûts, d'adaptation de nouvel emploi. Prises en compte des situations familiales. Dans ce cadre, des garanties spécifiques pour les cas de travail à l'étranger doivent être créées.

Ça en fait des points à faire avancer ! Et la prime d'ancienneté d'entreprise dans tout cela ? Eh bien, nous avons déjà montré qu'elle n'est qu'un point parmi bien d'autres. Pour la CFDT, on ne doit pas jouer avec ce qui constitue, dans trop d'entreprises, un élément de la rémunération parfois substantiel. Par contre, il est vrai qu'il est anormal qu'un salarié qui est resté dix ans dans une entreprise perde sa prime d'ancienneté simplement parce qu'il change d'entreprise. Complètement idiot. Il faut alors créer les conditions d'une continuité professionnelle des acquis d'entreprise. A ces conditions, le changement n'est plus l'occasion d'une perte, d'un dommage. **Au patronat de nous dire... Chiche...**

Jean-Paul Jacquier
Secrétaire National



Roumanie

Une formidable soif syndicale

Intensifier la coopération est urgent car les besoins syndicaux des roumains sont énormes, à la mesure de leur envie de créer très vite des syndicats libres. Cette coopération suppose l'union des efforts de tous les syndicats démocratiques en France et dans le monde.

Un déplacement rapide, du 3 au 5 janvier, mais riche d'entretiens variés et passionnants a permis à la délégation, dépêchée en Roumanie par la Confédération, de mesurer l'étendue des problèmes, de cerner la nature des demandes pour dégager les premières pistes de travail. C'est la première délégation d'une confédération étrangère à arriver à Bucarest. Les questions sont si nombreuses et si pressantes les demandes, qu'une première décision a été de faire repartir une autre délégation pour un séjour plus long, du 15 au 19 janvier.

Etienne Giazzi, secrétaire confédéral et Michel Marti, secrétaire national à la FGMM, ont une double mission. D'abord reprendre contact avec l'usine du "23 août", la plus importante de Bucarest.

Là, on a dit à la CFDT : "Expliquez-nous comment ont été créés un syndicat, comment on le fait fonctionner, aidez-nous à organiser des élections professionnelles dans l'usine" ensuite, continuer les rencontres exploratoires pour mieux appréhender les besoins et bâtir des réponses solidaires précises.

"Retenez cette adresse : CFDT..."

La première délégation, accompagnée par Dan Bernfeld, militant CFDT d'origine roumaine, était composée de Roger Briesch, responsable du département International, de Jean Pierre Delhoménie, secrétaire confédéral au même département et de Henri Israël, journaliste à CFDT-Magazine. Pendant leur séjour, ils ont tous trois été interviewés par Crina Sirbu, une journaliste de "Romania Liberă". Daté du 6 janvier, c'était le numéro 12 de ce journal de la liberté retrouvée. Un quart de page consacré à la délégation CFDT. (...)

Passer de l'interdit à la démocratie

Une conférence de presse, le jeudi 11 janvier, a permis de rendre

compte de ce voyage organisé, comme l'a souligné Jean Kaspar, parce que la CFDT est décidée à tout mettre en oeuvre pour aider les roumains "à passer d'une culture de l'interdit à une culture démocratique". Une culture qui ne peut être sans l'existence d'un syndicalisme libre et autonome.

Les besoins sont grands et des plus divers, depuis le manque de machines à écrire, de papier, de ronéos, ces objets subversifs dans tout régime totalitaire, jusqu'à un support logistique pour jeter les

bases d'un droit des travailleurs, d'un droit social, d'un droit syndical. En passant par des besoins humains immédiats. Comme elle l'a fait pour les enfants de Pologne, la CFDT invite ses élus de comités d'entreprise à préparer des vacances pour les petits roumains. La CFDT du Crédit Lyonnais en avait déjà pris la décision (...).

Danielle Bouveret

(extrait de Syndicalisme Hebdo du 18 Janvier 1990)

1993 : quelle Europe pour les journalistes ?

Après les capitaux et les marchandises, les hommes pourront circuler librement au sein de l'Europe des Douze dans exactement trois ans.

Dans ce grand marché, que vont devenir les journalistes ?

Titulaire d'une carte de presse d'un côté des Pyrénées, que deviendront-ils de l'autre ? D'un pays à l'autre, formation initiale, délivrance des diplômes, reconnaissance de la fonction et des qualifications n'ont souvent rien de commun.

Formation limitée (Grande-Bretagne, Italie) au cursus universitaire prolongé (France, Espagne), examen nécessaire pour la reconnaissance professionnelle (Italie), carte de presse délivrée par les organisations syndicales (Grande-Bretagne, Pays-Bas) par une association ou un ordre professionnel (Espagne, Italie) ou, exemple unique, par une commission paritaire reconnue par le droit (France)... Autant de pays, autant de situations diverses.

Si harmonisation il doit y avoir, elle ne pourra se faire sans la participation de la profession.

Garanties

Pour l'heure, l'USJF-CFDT a décidé de s'en tenir à une ligne de conduite simple : maintien de l'existant français souvent en

avance sur les autres pays et ouverture d'une réflexion avec les autres syndicats de journalistes de la CEE.

Nous devons maintenir les garanties sociales, professionnelles et éthiques des journalistes français, obtenir la reconnaissance réciproque des diplômes et des fonctions inhérentes aux cartes de presse.

Dans ce cadre, nous avons abordé avec le ministère de l'Education Nationale la question des diplômes délivrés par les écoles reconnues par la convention collective.

Parallèlement, la commission paritaire de l'emploi (syndicats de journalistes et représentants des employeurs) a retenu notre proposition de faire se rassembler les responsables des écoles afin de confronter les différentes formations.

Enfin, récemment lors d'un colloque organisé à Pampelune, nous avons suggéré à la Fédération des associations de journalistes espagnols et à l'ordre des journalistes italiens de rencontrer la commission française de la carte.

L'ensemble de ces démarches est harmonisé avec les autres syndicats de journalistes au sein du groupe européen de la Fédération Internationale des Journalistes.

Jean-François Cullafroz

Après le Conseil Européen de Strasbourg : Une nouvelle bataille commence.

Tel est le titre de la résolution adoptée par la Confédération Européenne des Syndicats (C.E.S.) à la suite du sommet européen des 8 et 9 décembre dernier.

La CFDT présente à ce comité exécutif a défendu le fait qu'il était important de montrer que l'action syndicale avait donné des résultats, même s'ils ne sont pas à la hauteur de nos espoirs. De plus, pour la CFDT, l'existence d'un programme d'action doit nous aider à peser sur la mise en œuvre de la charte sociale.

La résolution de la C.E.S. reprend les conclusions d'un débat important entre les organisations syndicales européennes.

La Confédération Européenne des Syndicats a décidé de poursuivre la campagne de mobilisation lancée par la C.E.S. avec les rassemblements d'Ostende et de Bruxelles en diffusant un tract commun à toutes les organisations affiliées sur le thème "Le programme d'action : Davantage, mieux et plus vite".

D'autres initiatives d'actions seront déterminées dans les mois qui viennent par la C.E.S.

Michel Mortelette

Résolution de la C.E.S.

Après le Conseil européen de Strasbourg, une nouvelle bataille commence.

Le comité exécutif de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), réuni à Strasbourg les 14 et 15 décembre 1989 :

1°) souligne avec force la faiblesse et l'insuffisance de la charte des droits sociaux fondamentaux adoptée par le Conseil, mais affirme qu'il est urgent de réaliser, à partir de cet engagement symbolique, les droits fondamentaux revendiqués par la CES ;

2°) exige que le programme d'action, qui doit permettre la réalisation des droits sociaux :

- soit amélioré dans son contenu,
- précise les instruments juridiques contraignants utilisés pour garantir ces droits,

- soit programmé pour permettre que tous ces droits soient réalisés au plus tard le 31 décembre 1992 ;

3°) considère qu'une grande partie du programme d'action pourrait être réalisée immédiatement, à la majorité qualifiée, sur la base des instruments juridiques communautaires existants, en particulier le 100 A et le 188 A, en concertation avec le Comité Economique et Social et en coopération avec le Parlement européen ;

4°) propose des priorités qui démontrent une véritable volonté

politique de réaliser la dimension sociale du marché intérieur, en particulier sur l'égalité de traitement pour les emplois précaires (CDD, intérim, temps partiel...), sur la sous-traitance, les marchés publics et le respect des conventions collectives, l'information, la consultation et la participation des travailleurs... en particulier dans le cadre du statut de la société anonyme européenne et dans les entreprises multinationales, et sur la réglementation du temps de travail ;

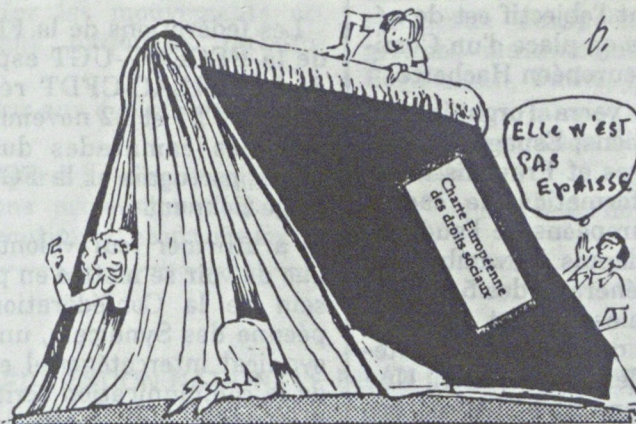
5°) exige de la commission qu'elle présente des propositions sur ces priorités dès le premier trimestre 1990 et met en garde la Commission et le Conseil sur les tensions sociales que provoqueraient une absence de propositions conséquentes et tout retard dans ces propositions ;

6°) La Confédération Européenne des Syndicats ne pourrait plus

soutenir l'achèvement d'un marché intérieur réduit à une simple zone de libre échange et prend acte avec satisfaction de ce que le Parlement européen ait adopté une résolution en ce sens dans sa session plénière de décembre.

La C.E.S. appuiera d'éventuelles initiatives du Parlement Européen visant à imposer à la Commission de faire des propositions plus importantes et plus rapides ;

7°) la CES poursuivra et renforcera son action de mobilisation et sa coopération avec le Comité Economique et Social et le Parlement pour obtenir les droits sociaux qu'elle revendique et en particulier, pour que la prochaine conférence inter-gouvernementale, prévue fin 1990, se saisisse du dossier social et permette d'élargir les bases d'une politique sociale, véritable élément constitutif de la réussite du marché intérieur.



Des décisions pour construire l'Europe sociale dans l'écrit et l'audiovisuel

A l'initiative de la FTILAC CFDT, les fédérations syndicales de la communication et de la Culture de la F.I.S.-C.I.S.L. (Italie), F.E.C.E.O.V.-U.G.T. (Espagne), S.M.A.V.-U.G.T. (Portugal), F.G.T.B. Radio-Télévision (Belgique) se sont rencontrées les 21 et 22 novembre 1989 à Paris pour prendre trois décisions importantes dans le cadre de la construction d'une Europe Sociale qui fera des travailleurs et travailleuses des acteurs de la construction européenne.

La première concerne la mise en place d'un collectif syndical entre les fédérations Espagnole, Italienne et Française du groupe Hachette dont l'objectif est de négocier la mise en place d'un Comité de groupe européen Hachette.

La seconde verra l'organisation entre les Italiens, Espagnols, Portugais, Belges et Français d'une session de formation de cadres syndicaux européens de l'audiovisuel. Déjà, depuis Novembre les secrétaires généraux des 5 fédérations syndicales se sont réunis à Madrid pour déterminer le contenu des modules de formation. Une prochaine rencontre (Avril 90) dont l'objet sera de déterminer définitivement le contenu et les méthodes des 4 modules de formation aura lieu à Paris. Le premier module de formation débutant normalement en septembre prochain et verra la participation de 4 militants de l'audiovisuel par pays.

Ces deux initiatives ont été développées dans le cadre de la déclaration que vous trouverez ci-dessous.

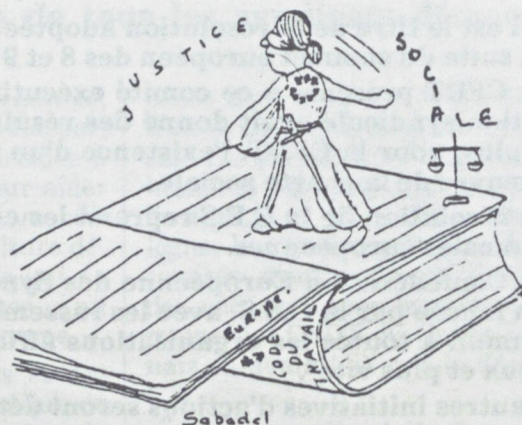
La troisième décision concerne la nécessité de mieux s'organiser syndicalement sur le plan Européen notamment dans le cadre de la Confédération Européenne des Syndicats et plus précisément au sein des Comités syndicaux Européens de Branche d'activité. C'est le sens de la déclaration à l'EGAKU que vous trouverez ci-dessous.

Comme le disait l'un des camarades présents à la rencontre des

21 et 22 novembre "des actions concrètes pour construire l'Europe sociale et le syndicalisme européen existent, nous venons de le démontrer."

Ce n'est pas fini, d'autres initiatives sont en gestation.

Michel Mortelette



Déclaration

Les fédérations de la FIS-CISL, de la FECEOV-UGT espagnole, de la FTILAC-CFDT réunies à Paris les 21 et 22 novembre 1989 avec les camarades du SMAV-UGT portugais et la FGTVB-RTV belge tiennent :

a) à affirmer leur volonté politique de voir se mettre en place, au sein de la Confédération Européenne des Syndicats, un Comité syndical intercatégoriel européen de la communication écrite et audiovisuelle et du spectacle et unique représentant des organisations nationales sur le plan européen.

Il n'est pas possible pour nos organisations, de maintenir une situation de "division" du partenaire face au patronat européen et face à la nécessité de peser et de maîtriser l'évolution de nos secteurs d'activité.

b) à informer que les cinq organisations pré-citées ont décidé de mener à bien entre 1990 et 1991 un cycle de formation de cadres syndicaux européens de l'audiovisuel. Cette formation entend donner aux responsables syndicaux de l'audiovisuel, des moyens, des outils pour :

- affronter les mouvements actuels tant nationaux qu'euro-péens,
- s'adapter aux évolutions technologiques,
- participer à la mise en place de formations professionnelles (ini-

tiale et continue) reconnues sur le marché du travail européen.

c) à préciser que la décision prise par les fédérations syndicales de l'UGT espagnole, de la CISL italienne et de la CFDT française de demander la création d'un Comité de groupe européen de Hachette est une initiative, qui en terme de négociation européenne, relève d'un mandat du Comité Syndical Européen concerné. L'UGT portugaise apporte tout son appui à cette initiative.

C'est pourquoi, elles souhaitent que le comité exécutif de l'EGAKU se saisisse de cette situation et envisage, avec les organisations concernées, les modalités d'intervention.

d) à souligner l'importance que représentent les pays du sud de l'Europe. Les organisations syndicales pré-citées demandent qu'une place plus importante soit faite, dans les organes de direction du comité syndical européen, aux organisations issues du sud de l'Europe.

e) à informer le comité syndical européen qu'elles se tiennent prêtes à toutes rencontres permettant une avancée dans la construction d'un Comité Syndical Européen fort et représentatif.

Paris le 22 novembre 1989

Déclaration de la FIS-CISL italienne, de la FECEOV-UGT espagnole, du SMAV-UGT portugais et de la FTILAC-CFDT.

Les Fédérations Syndicales de la Communication et de la Culture de l'Europe du Sud, FIS-CISL (Italie), FECEOV-UGT (Espagne), SMAV-UGT (Portugal et la FTILAC-CFDT (France) se sont rencontrées les 21 et 22 novembre 1989 à Paris pour prendre deux initiatives importantes dans le cadre de la construction d'une Europe Sociale qui fera des travailleurs, les acteurs de la construction européenne.

La première initiative vise à la constitution d'un Comité de groupe européen Hachette.

Les évolutions sociales liées au futur marché européen de 1993, conjuguées avec l'expansion et la concentration économique et financière des grands groupes industriels, ont amené les fédérations de l'UGT espagnole, de la FIS italienne et de la FTILAC-CFDT à demander la création d'un comité de groupe européen Hachette. Son but sera d'échanger les informations concernant les sociétés et filiales du groupe et d'obtenir de sa direction générale, une consultation permanente sur sa politique sociale ainsi que sur son évolution stratégique en Europe.

Dès à présent, les organisations syndicales vont demander à être reçues par la direction du groupe et ont mis en place une structure de coopération.

La négociation sur la mise en place de ce Comité de Groupe Européen doit se faire entre le Comité Syndical Européen, agréé par la CES, et la direction du groupe.

Cette première dans le monde européen de la communication et de l'édition représente pour les organisations pré-citées un pas important dans la représentation des travailleurs.

Les trois fédérations syndicales vont, dans les mois à venir, entreprendre dans leurs différents pays, une campagne d'information des travailleurs sur ce sujet (éventuellement un tract commun).

Former des cadres syndicaux européens de l'audiovisuel, telle est la seconde décision prise à la fois par les fédérations syndicales ita-

lienne, espagnole, portugaise et française, mais aussi par la FGTB-RTV belge, présente la première journée. Pour les organisations syndicales, le syndicalisme européen de l'audiovisuel, dans sa volonté d'arriver à établir et approfondir le dialogue social autour des évolutions majeures de son secteur d'activité, entend maîtriser les évolutions économiques, industrielles, techniques et sociales du paysage audiovisuel européen.

C'est pourquoi, les cinq fédérations syndicales ont décidé d'organiser un cycle de formation en 1990 pendant 4 semaines. Cette formation entend donner aux responsables syndicaux de l'audiovisuel, des moyens et des outils pour :

- affronter les mouvements actuels tant nationaux qu'euro-péens,
- s'adapter aux évolutions technologiques,
- participer à la mise en place de formations professionnelles (initiale et continue) reconnues sur le

marché du travail européen.

En prenant ces deux initiatives, les fédérations syndicales de la CISL italienne, l'UGT espagnole, l'UGT portugaise, la FGTB belge et la CFDT française, démontrent leur volonté de relever le défi de la construction d'une Europe sociale, facteur de changement qualitatif et quantitatif pour les travailleurs.

La grande identité de vues et d'analyses entre les organisations, tant sur l'évolution des médias écrits et audiovisuels, que sur les réponses syndicales à y apporter, sera l'occasion dans les prochains mois de nouvelles initiatives de coopération et d'action.

Dès aujourd'hui, les organisations ont décidé de mener un travail sur la création de groupes syndicaux européens dans les groupes multimédias (Fininvest, Bertelsman, Pathé, Hersant, Canal +) et sur la mise en place d'un cycle de formation dans la Presse et l'Édition.

Paris le 22 novembre 1989

FÉDÉRATION NATIONALE DE LA PRESSE FRANÇAISE

SYNDICAT

DES

QUOTIDIENS DÉPARTEMENTAUX

6 bis, rue Gabriel-Laumain

75848 PARIS CEDEX 10

Tél. 47.70.95.93 - 48.24.98.30

Le patronat déconnant

La Fédération Nationale de la Presse Française a frappé. Fort.

Parce que le fac-similé ci-contre n'est autre que leur très officiel papier à en-tête. Allez, amis correcteurs, vous avez encore de beaux jours devant vous...

A moins que ce T ne soit qu'une image subliminale ? Il fallait peut-être y lire ...Thune ? Tartuferie ? Tollé ? Turlupin ? Ou... ou.. ? Les paris sont ouverts : nous attendons vos suggestions !

Nord-Eclair-Edition : à la trappe.

Nord-Eclair Edition, c'est fini. Au premier janvier, les journalistes et employés de cette société ont rejoint la Société Anonyme Nord-Eclair, qui regroupe l'administration (de Nord-Eclair et de Nord-Matin) et l'imprimerie (des deux quotidiens et qui travaille également pour d'autres journaux).

La S.A. Nord-Eclair, implantée à Roubaix, appartient entièrement au groupe Hersant. Ce qui n'était pas le cas de Nord-Eclair Edition, dans laquelle les journalistes disposaient de 20 % des voix, les fondateurs démocrates chrétiens (personnes physiques) de 45 % des voix et la S.A. Nord Eclair détenait, quant à elle, 35 % des voix.

Garantie ou écran ?

Créée pour quinze ans en 1975 au moment de la vente de Nord Eclair à Hersant, Nord Eclair Edition a été présentée, à l'époque, comme une garantie d'indépendance de la rédaction. Mais cette société ne possédait pas de biens propres, même pas le titre ; responsable du contenu du journal, elle était subventionnée par la S.A. Nord-Eclair pour payer les journalistes, les employés proches de la rédaction, les frais d'agence et autres dépenses de fonctionnement. Inconvénient : Nord-Eclair Edition faisait écran entre les syndicats et le PDG de la S.A. Nord-Eclair qui, lui, tient les cordons de la bourse.

Moins de sociétés... moins d'effectifs

Deux ans avant l'échéance de 1990, Michel Nozière, PDG de la S.A. Nord-Eclair, a fait savoir qu'il ne souhaitait pas renouveler le contrat. Officiellement pour "permettre un travail en commun plus efficace entre la rédaction et les autres services du journal". En fait, la S.A. Nord-Eclair poursuit une politique de fusions de sociétés (elle avait absorbé l'imprimerie Nord Print en 1977).

Mais tous les personnels de Nord-Eclair ont d'autres sujets d'inquiétude. Le journal continue de perdre ses lecteurs et l'imprimerie de Roubaix perd le tirage du "Figaro" et de "France-Soir".

Face à cela, les sections CFDT de Nord-Eclair et de Nord-Matin ont le sentiment que la direction ne

mène pas de politique dynamique de relance des quotidiens régionaux (même si elle cherche de nouveaux clients pour l'imprimerie). Dans tous les services, la direction réduit les effectifs, et les efforts rédactionnels sont mal relayés. C'est une politique que la CFDT juge inacceptable.

La rédaction a accepté sans réagir les nouveaux statuts négociés entre l'association des journalistes, les fondateurs (personnes physiques) et M. Michel Nozière. Un

conseil permanent de l'ex-Nord-Eclair Edition est créé, il se réunit au moins trois fois par an et comprend 3 représentants de la direction, 3 représentants des "personnes physiques" et 3 représentants des journalistes. Ce conseil intervient dans le contenu du journal, sur les moyens rédactionnels, dans la nomination du rédacteur en chef et dans l'embauche des journalistes.

Extrait de la "Lettre du SILAC Nord Pas de Calais"

Presse Quotidienne Régionale : Un accord qui ne fait pas avancer le jack - pot

Le 18 décembre dernier, le syndicat de la Presse Quotidienne Régionale a proposé à la signature des organisations syndicales une déclaration commune des parties signataires de l'accord cadre du 14 avril 1986 relatif aux mutations technologiques et sociales, portant notamment sur la répartition des postes de fabrication. Cette déclaration, qui fait suite à différentes rencontres bilatérales entre le Patronat et chacune des organisations syndicales, est en fait une réécriture pointue au niveau des postes de travail du secteur fabrication. Il n'y a rien de plus et c'est pour la délégation CFDT un constat de surplace des négociations nationales qui durent sur ce sujet depuis 1986.

Alors que l'accord de 1986 prévoit dans ses mesures sociales des négociations sur la mise en place d'un Fond d'assurance Formation, sur la réduction du temps de travail et sur les classifications, nous pouvons dire aujourd'hui que rien n'a avancé véritablement.

C'est pourquoi, la délégation CFDT lors de la reprise des négociations avec le syndicat de la Presse Quotidienne Régionale le 24 janvier a porté ses interventions principalement sur la nécessité de conclure avant fin juin 90 sur les mesures sociales.

Mais ?

Nous avons peut être été entendu car les propositions de méthodes que la CFDT a proposé ont été avalisées tant par la partie patronale

que par les autres organisations syndicales. Les négociations vont se dérouler sur deux thèmes. La réduction du temps de travail fera l'objet d'une négociation particulière tout comme la négociation concernant la définition des nouveaux métiers ou ceux qui ont évolué à la suite de la modernisation et les classifications. Dans cette dernière négociation sera aussi intégrée la mise en place d'un Fonds d'Assurance Formation, cher à la CFDT qui, sur ce sujet comme sur d'autres, a déjà fait depuis décembre 1987 des propositions concrètes à la fédération patronale.

Prochains rendez-vous pour les négociations : 21, 28 février et 21 mars.

Espérons des avancées concrètes pour l'ensemble des personnels de la presse quotidienne régionale.

Michel Mortelette

Salaires Presse Quotidienne Régionale

Un accord a été signé dans la presse quotidienne régionale.

au titre de 1989 :

en application du second avenant à l'accord du 9/2/89,

- 0,3 % au 1er mars 1990.

au titre de 1990 :

- 0,6 % au 1er mars 1990

- 1 % au 1er juin 1990

- 1 % au 1er novembre 1990

La prime de transport est portée à 120 F au 1er mars 1990.

La délégation CFDT refuse les propositions patronales

Les négociations salaires avec le patronat du Labeur pour 90 se sont déroulés le 13 décembre dernier.

"Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, CGC, CFTC de salariés de l'imprimerie du Labeur, considèrent que les négociations doivent se dérouler à partir des revendications de leurs mandats et doivent intégrer les besoins dans toute leur dimension. Pour la seconde année consécutive, la FFIIG et la FNMG (les deux fédérations patronales) refusent de prendre en compte les articles 307 bis et 504-4 de la convention collective nationale.

Les organisations syndicales, unanimes, demandent en conséquence le retour à une réelle négociation collective dans le respect des textes conventionnels."

C'est par cette déclaration que les organisations syndicales ont rejetés la proposition des délégations patronales lors de la réunion du Comité national permanent, ayant pour objet la négociation salariale 1990."

Quelle était cette proposition ?

Le président du Comité national permanent a d'abord rappelé le principe proposé l'année passée : attachement au système d'augmentation en valeur absolue avec des dates "butoir" pour leur application et sur des coefficients cibles pour le calcul.

En partant de ce principe et en examinant les propositions exprimées par les délégations de salariés lors de la réunion paritaire du 26 octobre, proposition patronale de :

1- Personnel Ouvriers - Employés : Augmentation annuelle de 185 F à répartir en deux applications au plus tard en Avril et octobre 90

2- Personnel Encadrement : Augmentation annuelle de 315 F à répartir en deux applications au plus tard en Avril et Octobre 1990

3- Salaire Minimum Professionnel : Pas de revenu annuel inférieur à 69 000 Frs, en fin 1990.

Quelle était la proposition CFDT initiale ?

1- Revalorisation du pouvoir d'a-

chat de l'ensemble des salariés par des augmentations en pourcentage pour les années 89-90.

Contentieux 89 = 4,20 %.

Projet 90 = 3,50 % plus clause de rencontre.

2- Salaire minimum professionnel supérieur au SMIC

3- Réactualisation de la valeur du point 100 et indexation.

Sur quoi s'appuie la délégation CFDT pour refuser cette proposition patronale ?

La proposition patronale de salaire minimum professionnel pour fin 1990, si la CFDT l'acceptait, reviendrait à accorder une hypothétique plus-value, au dessus du SMIC, après un examen de l'ensemble des revenus annuels. Cette plus-value ne pouvant être attribuée alors que sous forme de prime (nous ne voyons pas comment extrapoler autrement cette proposition). Ainsi les bas salaires devront attendre 1991 pour voir une possibilité d'amélioration de leur salaire mensuel.

Les propositions d'augmentation de 185 F et 315 F reviennent à reconnaître deux niveaux de grille salariale et deux niveaux de compression de la hiérarchie. De plus les salariés en dessous du SMIC verront leur complément mensuel diminué d'autant, mais ne percevront aucune augmentation de salaire.

Ces points sont-ils suffisants pour refuser un accord salarial de branche ?

Oui... mais de plus la délégation CFDT constate :

> un refus du rattrapage du retard salarial existant depuis 1987

> un refus de la réactualisation de

la valeur du point 100

> Un refus de son indexation dans la grille de classification

> un refus de la fixation d'un salaire minimum professionnel mensuel indexé dans la grille salariale.

Ainsi les fédérations patronales FFIIG et FNMG s'emploient par tous les moyens à remettre en cause le contenu de la convention collective nationale de branche, au profit d'accords d'entreprise (privilegiant l'entreprise à la branche, donc les grosses imprimeries et un statut social à deux niveaux). Cette remise en cause des acquis de l'ensemble de la profession s'accompagne de la négation des instances paritaires existantes et du rôle des négociateurs nationaux. Par exemple nous pouvons citer les lenteurs volontaires de la part des patrons dans l'examen de la révision de la convention collective nationale.

La CFDT ne peut rester indifférente face à cet état d'esprit et aux faits qui l'accompagnent. Elle s'emploiera à rechercher l'unité la plus large pour animer l'action de l'ensemble des salariés de la profession dans les semaines à venir.

Jean-Yves Muller

Accords Salaires

Salaires Edition

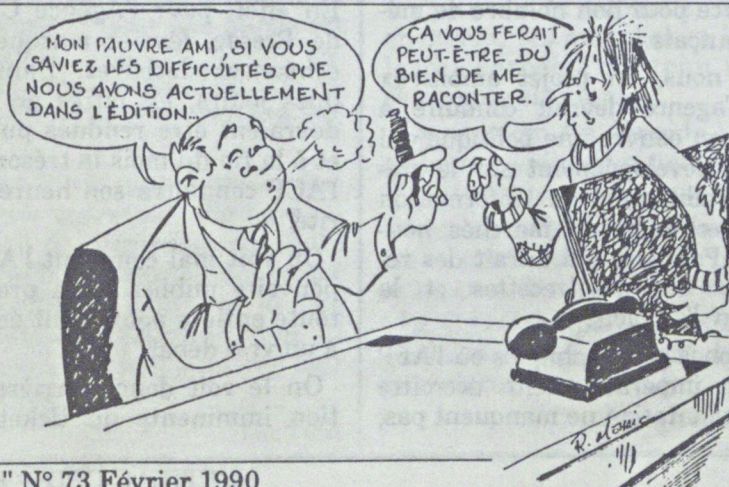
Réajustement technique des barèmes à 3 % au 31 décembre 1989 (le minima I passe de 5 200 F à 5 280 F).

- 1 % au 1 er Janvier 1990

- 1 % au 1 er Juin 1990

- 1 % au 1 er Octobre 1990

Clause de sauvegarde : rencontre si l'inflation atteint 3 % au 31 Août 90



A la croisée des chemins

Les péripéties qui entourent l'élection du président de l'Agence France-Presse ne sont pas faites pour nous étonner.

Trouver un homme à la fois partisan convaincu de la primauté de l'information et manager authentique, homme de consensus qui concilie les intérêts de la profession et de l'Etat, relève sans aucun doute du tour de force.

Quel qu'il soit, le nouveau patron de l'AFP devra afficher une profonde ambition : redonner à l'Agence sa crédibilité internationale, accroître son rayonnement, manifester son indépendance à l'égard des pouvoirs publics.

Une volonté qui doit s'incarner dans un projet clair et ambitieux assorti de moyens conséquents, sans lesquels toute déclaration de bonnes intentions ne serait que pétition de principe.

Vecteur de la francophonie, l'AFP doit avoir les possibilités de tenir son rang. L'Etat, en son temps a joué son rôle, par exemple lorsqu'il a fallu développer les services photographiques de l'agence. Il doit poursuivre aujourd'hui sur cette voie, alors qu'il faut passer des caps importants.

Une chose doit être dite et redite : l'information coûte cher et à l'AFP, plus que dans tout autre média, on ne saurait raisonner en termes de gestion pure. Par nature, elle ne peut être rentable, tout au plus équilibrée.

Ici, on ne peut transiger car ce qui est en cause (on l'a vu récemment avec le développement de l'actualité à l'Est), c'est le rôle même de l'agence comme principale source d'information et donc de référence pour bon nombre de médias français.

Pour nous, un projet ambitieux pour l'agence devrait conduire à mettre en oeuvre une politique qui allie le développement sur le créneau traditionnel de l'information et la recherche de marchés nouveaux. Politique qui aurait des retombées sur les recettes et la création d'emplois.

Les zones géographiques où l'AFP devrait impérativement accroître son implantation ne manquent pas,

qu'il s'agisse de l'Europe de l'Est, de l'Afrique ou de l'Amérique Latine, par exemple.

Ainsi, des journalistes du siège sont aujourd'hui indispensables à Budapest, Sofia et Bucarest. Sur le continent africain, l'AFP devrait revenir sur le désengagement qui a conduit depuis plusieurs années à concentrer l'activité sur quelques bureaux. Tendance qui fait qu'en ce moment, 11 capitales africaines sont en dehors de toute couverture permanente.

Pour l'Amérique Latine, la voie à suivre est similaire. On ne peut se satisfaire d'être absent, comme c'est le cas depuis dix ans, du Chili, de l'Equateur ou de l'Uruguay.

Ce renforcement précis de la présence française dans le monde peut sans aucun doute être partagé par d'autres, Radio France Internationale par exemple, aux prises avec les mêmes nécessités.

Parallèlement, l'AFP doit trouver d'autres marchés hors du secteur traditionnel des médias. Institutions, entreprises, organisations internationales figurent au nombre des clients potentiels, au service desquels l'agence peut proposer ses acquis et son savoir faire.

A trois ans de l'ouverture du Grand Marché, l'AFP doit préparer fermement les échéances de 1993. La pratique d'accords passés au coup par coup avec telle ou telle agence de pays européens devrait céder la place à une politique qui ménage coopération et répartition des marchés.

Il reste que le nouveau PDG de l'AFP ne pourra échapper au débat franco-français sur le pluralisme des sources d'information. En effet, pour l'Agence Centrale de Presse, février marquera des échéances décisives. Dans quelques jours, les offres de reprise devraient être rendues publiques et à la fin du mois la trésorerie de l'ACP connaîtra son heure de vérité.

On voit mal comment l'AFP, les pouvoirs publics et la profession toute entière pourraient échapper à un vrai débat.

On le voit donc, derrière l'élection imminente du ticket prési-

dent/vice président de l'AFP, c'est l'ensemble de ces questions qui mérite d'être résolu.

De fait, c'est la définition d'une politique pour l'AFP de l'an 2000 qui est en cause.

Jean François Cullafroz

Presse Hebdomadaire Régionale d'Information

Un bon accord

Accord salarial dans la P.H.R.I. (Presse Hebdomadaire Régionale d'Information). Les propositions CFDT entérinées par le patronat et... les autres syndicats.

Au niveau des cadres, nos négociateurs ont proposé et obtenu 1,4 % au 1er février (1,2 % d'augmentation et 0,2 % de rattrapage) et 0,8 % au 1er juin, suit une augmentation de 2 % pour le premier semestre. Rendez-vous est pris en septembre pour discuter du second semestre.

En ce qui concerne les employés et les journalistes, suite à des propositions de revalorisation de la grille, un accord a finalement été trouvé par une hausse de tous les salaires de la grille de 2 % effective au 1er janvier.

En contrepartie, les représentants des employeurs nous ont demandé de différer les augmentations de salaires pour 90.

Pour le premier semestre, 2 % de hausse supplémentaires ont été négocié : 1,2 % au 1er avril et 0,8 % au 1er juillet.

Rendez-vous est pris en septembre pour le second semestre.

Philippe Cahn

Elections professionnelles Progrès de Lyon

Au sein de l'unité économique et sociale du groupe Progrès à Lyon, la CFDT est l'organisation majoritaire.

Aux élections de délégués du personnel du 19 octobre 1989, la CFDT a obtenu 18 élus contre 8 élus à la CGT, 2 au SNJ, 2 à la CGC et 2 aux non-syndiqués.

Progrès :

Un regain de mobilisation

Le mois de décembre a vu au Progrès (1 500 salariés, 220 journalistes), un regain de mobilisation des journalistes.

L'automne a commencé avec la signature par deux syndicats de journalistes (CFDT, SNJ) d'un accord sur l'introduction des nouvelles techniques. En préparation depuis plusieurs années d'une manière concertée avec d'autres catégories de personnel, l'accord a permis quelques avancées : reconnaissance des prérogatives de la rédaction sur la mise en valeur de l'information jusqu'au bon à tirer, 6 points d'indices supplémentaires pour les indices inférieurs à 135, 3 points pour les indices de 135 à 160, récupération des jours fériés travaillés ou non, engagement de formation concertée. Sur le plan social, l'accord prévoit la mutation à la rédaction de quelques opératrices de saisie, dans le cadre d'une formation au métier de journalistes. Les nouvelles techniques de saisie directe se mettent en place au fil des départements dans les conditions "globalement les plus favorables".

Retard à rattraper

L'accord "nouvelles techniques" n'a pas permis cependant de régler tous les problèmes en suspens depuis de nombreuses années dans l'entreprise. Profondément marqué par la gestion de Lignel de 79 à 86, le Progrès n'a pas rattrapé tout son retard social depuis l'entrée dans le groupe Hersant.

C'est le cas notamment de la rédaction. La pression de plusieurs rédactions locales a incité les syndicats à reposer une série de revendications dans la perspective des négociations annuelles obligatoires de la fin de l'année. Une vingtaine d'augmentations d'indices étaient programmées par la direction. A la suite de plusieurs assemblées générales à Lyon et à Saint-Etienne, une plate forme commune à quatre syndicats : CFDT, SNJ, CGT et FO a été esquissée pour demander des augmentations plus nombreuses respectant la grille de qualification, une revalorisation des remboursements de frais, l'embauche des journalistes en CDD, une gestion nouvelle de la rédaction.

Sous la pression, la direction a

finallement accordé une quarantaine d'augmentations d'indices et 25 suppléments personnels. Les Contrats à Durée Déterminée auront une priorité d'embauche. La gestion des carrières sera engagée.

Reste beaucoup à faire

Les rattrapages indiciaires ne sont pas achevés, les Contrats à Durée Déterminée sont encore utilisés à tort et à travers, comme les stagiaires à tort et à travers, comme les stagiaires. La gestion de la rédaction (mutations, promotions) doit vraiment repartir sur des bases nouvelles. C'est affaire de mobilisation pour 1990.

Michel Deprost

"La France" dure relance

Le groupe Sud-Ouest a entrepris depuis 10 mois de relancer le quotidien de Charente-Maritime "La France", racheté il y a quelques années et depuis moribond : ce journal était devenu la copie conforme de "Sud-Ouest", sous un autre emballage. La direction du groupe entreprenait dans un premier temps cette opération à grand renfort de pigistes et de journalistes en Contrats à Durée Déterminée, payés au tarif minimum et en continuant à prélever de la copie dans la banque de données de Sud-Ouest... Résultat, les ventes s'effondraient jusqu'à mettre en question la survie du journal.

Depuis le groupe a changé de stratégie, le projet s'est recentré sur les principales villes du département (La Rochelle, Saintes, Rochefort, Royan) et la direction a pris conscience de la nécessité de constituer une véritable équipe de professionnels dont une partie est venue de la "Charente Libre", autre journal du groupe, tout lien rédactionnel avec Sud-Ouest a été rompu.

Si tout n'est pas encore rose dans cette opération, elle aura eu le mérite de démontrer que faire un journal sans journaliste est un défi impossible à relever et que les statuts des personnels sont un point important qui conforte leur motivation.

Ch.TUA

Ecrit

Audiovisuel

Radio Locales Privées :

Enfin, on négocie...

On attendait cela depuis avril 1985. Mais, faute d'employeurs organisés, il était bien difficile de négocier.

Réclamée de longue date par l'UNSJ, la négociation entre représentants des journalistes et les fédérations des radios locales privées a débuté le 30 janvier dernier.

La délégation CFDT a réclamé près de 15 % d'augmentation des salaires correspondant à l'élévation du coût de la vie. Elle a aussi posé la question des qualifications ainsi que de la formation.

Tous les employeurs n'étant pas là, les discussions salariales débuteront vraiment le 7 mars.

Restera aussi à poser la question des personnels non journalistes.

J-F. Cullafröz

Exploitation : Pathé-Cinéma

La section syndicale de Pathé Cinéma obtient la majorité absolue aux élections de délégués du personnel de Paris-Ile de France.

La réponse des salariés de l'exploitation des salles a été claire.

Une attitude réfléchie, des consultations du personnel, un langage clair, des objectifs et des propositions démocratiquement débattues, et réalistes face au patronat, telle a toujours été l'attitude de la CFDT ; cela ne fut pas le cas pour les candidats d'autres centrales ouvrières pour qui la calomnie, les surenchères, les menaces et les violences verbales ont tenu lieu de campagne électorale.

La sanction fut limpide : aucun de leurs candidats n'a été élu.

La CFDT remporte donc tous les sièges de délégués du personnel, trois titulaires et trois suppléants, et ce dès le premier tour.

La C.G.C. emporte les sièges de titulaire et de suppléant du collège maîtrise-encadrement.

Jacques Geslin

Léo Lagrange

La CFDT signe l'accord d'entreprise

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : sur 1 100 salariés, seulement 440 bénéficiaient de l'ancien accord qui datait de 1978.

De plus, oh surprise ! nous découvrons 411 salariés embauchés sous contrats à durée déterminée ; eux aussi se verront appliquer le nouvel accord et la plupart d'entre eux passeront sous contrats à durée indéterminée intermittents lorsqu'un accord sera signé dans la branche de l'animation socio-culturelle.

La grille de classification en 15 catégories est organisée à partir de définitions générales et complémentaires reconnaissant les responsabilités et fonctions en trois filières : administration, animation et formation.

Pour la CFDT, ce nouvel accord constitue une avancée significative pour les hors statuts.

Il doit être aussi l'occasion de favoriser les déroulements de carrière et la revalorisation des bas salaires.

Jean-François Sadier

Sommaire

Former les militants d'entreprise	1
La cotisations syndicale réduit les impôts	2
Actuelles 90	2
Mobilité : notre responsabilité	3
International	3
Roumanie: Une formidable soif syndicale	3
Europe	3
1993, quelle Europe pour les journalistes	3
Après le conseil de Strasbourg	5
Résolution de la C.E.S.	5
Des décisions pour construire l'Europe sociale dans l'écrit et l'audiovisuel	6
et	7
Le patronnat déconnant	7
Ecrit	8
Nord-Eclair-Edition : à la trappe	8
P.Q.R. un accord qui ne fait pas avancer le Jack-Pot	8

Convention Collective Nationale de l'Animation

Difficultés

Concernant l'accord de salaires 89, des difficultés d'ordre juridique ont surgi.

Souvenez-vous, l'accord de salaires prévoit des mesures rétroactives. Du fait de la publication tardive de l'arrêté et qu'aucun texte législatif ne peut avoir d'effet rétroactif, les augmentations ne peuvent être appliquées qu'aux entreprises adhérentes aux syndicats d'employeurs !

Néanmoins tous les employeurs sont tenus d'appliquer la valeur du point prévue à l'accord 1989 soit : 25,76 F (pour les salaires de décembre 1989).

L'accord salarial 1990, enfin publié !

Signé le 8 décembre, il vient seulement de paraître au Journal Officiel.

Un petit rappel indispensable, la valeur du point passe donc à 26,15 F au 1er janvier 90 et à 26,54 F au 1er septembre 90.

Si les augmentations n'ont pu être appliquées avec les salaires de janvier, un rappel devra être fait sur ceux de février.

Jean-François Sadier

UMC - SYNDEAC

Prime de croissance : Ils n'en voulaient pas ! Ils paieront quand même.

A la suite des négociations engagées avec ces deux chambres patronales, un accord a été obtenu pour que la prime de croissance prévue dans la fonction publique soit appliquée aux salariés.

Salaires P.Q.R.	8
Labeur : La délégation CFDT refuse les propositions patronales	9
Salaires Edition	9
Agences de presse : à la croisée des chemins	10
P.H.R.I. : Un bon accord	10
Elections professionnelles : Progrès de Lyon	10
Progrès : Un regain de mobilisation	11
"La France" : dure relance	11
Audiovisuel	11

La CFDT chez M. Roger BAMBUCK

A deux reprises, la FTILAC a été reçue chez le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse et aux Sports. En sortie de ces entretiens, la CFDT a de quoi se montrer satisfaite. Nous avons pu, largement, faire état de nos préoccupations :

- l'absence d'adaptation des fédérations d'éducation populaire autant, face aux évolutions des financements, que de leurs missions ;
- les problèmes liés à la taxe sur les salaires.

Une discussion longue s'est engagée avec le ministre à propos de la formation des professionnels qui semble être la priorité du Ministère.

Nous avons rappelé les difficultés auxquelles les salariés sont confrontés :

- non adéquation entre réglementation (de sécurité notamment) et diplômes,
- non harmonisation entre diplômes sportifs et ceux de l'éducation populaire.

Enfin, au regard de l'application de la Convention de l'animation, il est aujourd'hui nécessaire de mettre en place des dispositifs de formations initiales reconnus par l'Education Nationale, pour les basses qualifications (niveau V) et les hautes (niveau II) ; à cet égard, le Ministre s'est engagé à mener la concertation avec nous en amont de la création de ces nouveaux diplômes. Dont acte !

A nous de nous tenir prêts.

Jean-François Sadier

Radios Locales Privées : Enfin on négocie	11
Exploitation : Pathé-Cinéma	11
Culture :	12
Léo Lagrange : La CFDT signe l'accord d'entreprise	12
Convention Collective Nationale de l'animation : Difficultés	12
La CFDT chez M. Roger BAMBUCK	12
UMC - SYNDEAC	12

"LUTTES ET COMMUNICATION"

Mensuel - Le numéro : 3 F - Abonnement 1 an = 100 F - Directeur de la Publication : Michel Mortelette

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

Rédaction et abonnements : 26, rue de Montholon 75009 Paris - Téléphone : (1) 42 47 74 40

N° ISSN - 0181-5520 - N° Commission Paritaire : 1422 - D - 73

Impression : SCOP Primavera Paris - Téléphone : 42 02 32 45