



Luttes et Communication

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

Novembre 1997

Pages spéciales de

CFDT  **MAGAZINE**

EDITO

CFDT : un cépage de qualité, un bon cru 1997

LA CFDT a du corps : elle progresse en nombre d'adhérents (plus de 6 % pour la FTILAC). La CFDT a de la vitalité : elle s'implante dans les petites entreprises et elle négocie la loi Robien. La CFDT a de la robe : elle affirme ses idées par un syndicalisme combatif qui obtient des résultats. Elle est la seule organisation à progresser aux élections prud'homales (25,35 % soit + 1,49 %) et devient la première organisation syndicale chez les cadres.

UN bon cru 1997 comme l'a confirmé notre 7^e congrès du 19, 20, 21 novembre 1997 à Bierville. Affirmons notre vinage et mobilisons-nous pour mettre en musique le mot solidarité. Nous devons avoir comme priorité l'ouverture de négociations sur une couverture conventionnelle pour des salariés en contrats atypiques y compris les faux travailleurs indépendants ou plutôt les travailleurs dépendants sans

protection sociale.

Nous devons développer des activités de conseil pour ces personnes embauchées par différents contrats de travail : droit spécifique sur la législation, droit fiscal, propriété intellectuelle, protection sociale ...

1998 sera le test de notre efficacité syndicale pour obtenir la négociation sur la réduction du temps de travail avec la création d'emplois. Négociation qui nous oblige à revoir l'organisation du travail si nous voulons tenir compte des salariés « hors temps » c'est-à-dire les salariés payés à la tâche et au forfait. *Pugnaces et efficaces dans notre action, nous récolterons les 35 heures avant l'an 2000.*

Bonne année 1998 à tous et à toutes.

Luttes et Communication Pages spéciales de CFDT Magazine N°227 Directeur de la publication Michel CARON
Directrice de rédaction Danièle RIVED Secrétaire de rédaction Pascal MIQUEL Maquettiste Latifa RIFAI SAMI
Rédaction 47 avenue Simon Bolivar 75019 Paris - © 01 44 52 52 70 - Fax : 01 42 02 59 74
Imprimerie EUROGRAPHIC 32-35 rue des Annelets 75019 Paris - © 01 42 02 09 38 - Fax : 01 42 08 78 42

N°ISSN : 003955621 N°CCPAP : 729D73

L'assemblée générale du renouveau

L'assemblée générale de Roubaix l'a montré. Les journalistes CFDT sont en attente d'une organisation forte et structurée. Le mandat précédent avait permis de faire en sorte que l'existence de l'USJ-CFDT soit pérennisée et confortée. Il n'en avait pas pour autant réussi à enrayer la chute de l'USJ-CFDT aux élections à la commission de la carte.

Aussi à Roubaix, l'USJ-CFDT a-t-elle décidé de créer les conditions d'une renaissance du syndicalisme CFDT chez les journalistes, avec au passage un changement de nom qui met résolument l'USJ-CFDT au diapason de l'Europe.

L'USJ-CFDT, a disparu pour laisser la place à l'Union Syndicale des Journalistes CFDT (USJ-CFDT) qui a décidé d'abandonner ce « F » qui aurait pu laisser croire que notre organisation excluait de fait les journalistes étrangers.

Au cours de cette A.G. qui était précisément consacrée au problème de l'exclusion, les journalistes CFDT se sont fixés deux priorités pour les années à venir : Défendre le statut du journaliste et le revendiquer pour tous ceux que l'on appelle les hors-statuts et lutter pour l'emploi et pour l'amélioration des conditions de travail et notamment pour la réduction du temps de travail.

Mais l'A.G. de Roubaix et de Lille a, également revendiquée une meilleure prise en compte des problèmes des journalistes au sein de la CFDT parce que sur de nombreux points, la parole des journalistes CFDT est originale et que les journalistes CFDT ont, de ce fait, un rôle essentiel à jouer dans les batailles syndicales à venir. Du fait des objectifs affichés par le nouveau gouvernement, le conseil qui a été élu à Roubaix devra en effet faire face aux nombreux chantiers qui devrait très vite s'engager. Lors de la table ronde sur la

formation du 1er décembre, au ministère de la culture et de la communication, la CFDT fut d'ailleurs la seule organisation à arriver avec des propositions.

Pour ce nouveau mandat, l'USJ s'est dotée : d'un conseil de plus d'une trentaine de membres, représentatifs du secteur de l'écrit comme du secteur de l'Audiovisuel et un bureau composé d'une quinzaine de militants. Un conseil et un bureau qui sont également représentatifs des deux sensibilités qui se sont exprimées tout au long de cette A.G., l'une favorable à la reconstruction d'un syndicat des journalistes CFDT, l'autre résolument attachée aux structures existantes. Car les débats, parfois houleux, ont cependant permis de montrer que l'une et l'autre étaient attachées à un syndicalisme intercatégoriel symbolisé par une affiliation à la CFDT ainsi qu'à une présence plus forte de la CFDT chez les journalistes.

Tribune de l'Assemblée Générale



Discours d'ouverture par Danielle RIVED, Secrétaire générale

Travailler moins, se former, travailler tous

NOUS avons, lors de notre dernier congrès, défini les branches fédérales.

En France, une branche professionnelle se définit par une convention collective étendue et par toutes les commissions paritaires liées à l'existence de la branche.

Ce qui est évident pour beaucoup de secteurs industriels est, pour la majorité du champ de la FCC, un dispositif à construire.

MAIS une branche ne peut se construire qu'avec la seule volonté d'un syndicat. Il faut aussi la volonté des organisations patronales et le soutien logistique de l'Etat.

Pour faire avancer nos objectifs, nous avons saisi l'opportunité de la loi sur la formation professionnelle et la création des organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de formation professionnelle (OPCA). Nous y avons mis toutes nos forces et toute notre énergie.

LA bataille a été dure avec les employeurs, mais aussi avec la CGT, sur les secteurs où elle contrôlait les fonds de formation. Nous avons obtenu une redistribution des cartes dans le paritarisme. La CFDT siège dans tous les bureaux des Conseils d'Administration des OPCA.

AUJOURD'HUI, nous devons mener la bataille pour construire une politique de formation. Nous sommes leader dans les propositions mais aussi leader des intersyndicales. Notre pugnacité et notre savoir faire nous ont permis d'être reconnus comme un partenaire incontournable par tous les employeurs.

NOUS cogérons l'OPCA-CGM pour l'imprimerie et l'édition, Mediafor pour

la Presse, Auvicom pour l'audiovisuel, l'AFDAS pour la culture et les intermittents, Uniformation pour l'animation socio-culturelle.

Il nous faut construire le lien entre la politique de formation de la branche et le plan de formation de l'entreprise et pour cela nous avons besoin de tous les militants pour construire une interaction entre la réalité d'entreprise et le financement des formations au niveau national.

Une branche se construit aussi par le paritarisme avec les contrats d'études prospectives. Plusieurs ont eu lieu : CEP industries graphiques, CEP spectacle vivant, CEP animation socio-culturelle. Demain, le CEP audiovisuel et, nous l'espérons, un CEP sur la presse. Nous devons nous servir du CEP pour mettre en place les commissions mixtes de négociation sur les conventions collectives étendues.

Des droits pour les atypiques

C'EST le travail laborieux, quotidien, qui grâce à tous nos militants commence à porter des fruits. Ce travail n'est pas encore visible pour l'adhérent de base qui ne comprend pas souvent l'utilité de toutes ces réunions.

Mais si nous voulons que tous les salariés, y compris les statuts précaires, les atypiques et, pourquoi pas, les faux travailleurs indépendants, free-lance, pigistes payés en AGESEA, aient des droits conventionnels, des droits à la formation, nous devons redoubler d'efforts.

Si je remercie ici les militants qui se sont investis dans les commissions fédérales (chantier travail des intermittents et pigistes, autoroutes de l'information) nous sommes encore

novices dans la prise en compte de la déstructuration des contrats de travail. Nous devons recentrer nos forces sur des priorités.

Nous devons progresser dans la formation des militants, car aujourd'hui nous avons des militants expérimentés avec du droit syndical qui viennent des grandes entreprises et des jeunes militants sans formation syndicale, sans droit syndical qui s'épuisent très vite.

Vers une grande Fédération de la Communication

CE travail de structuration de la Fédération doit se poursuivre, malgré les bouleversements sporadiques dus à nos contradictions internes, à nos faibles moyens, à la mobilité de nos militants.

Nous avons tenu le cap dans l'organisation des instances (réunions de la commission mixte, du conseil fédéral, des comptes-rendus écrits), dans l'application des règles de fonctionnement au niveau financier (protocoles d'accords entre toutes les structures, fonctionnement des branches, identification des négociateurs, des lieux de négociation, soutien logistique pour les syndicats).

CERTES, devant la diversité de nos secteurs, certains, à un moment donné, ont pu se sentir délaissés ou pas assez pris en compte

⇒ Nous n'avons pas su, ou pas pu, faire une place au secteur public du ministère de la Culture.

⇒ Le mariage public-privé n'est pas une chose facile, mais c'est une richesse pour notre réflexion fédérale.

La volonté de la Fédération Communication et Culture CFDT est de leur donner les moyens d'y répondre syndicalement.

Au premier rang de nos préoccupations se trouve l'emploi à travers :

- 1°) la négociation de la réduction et le partage du temps de travail en vue de sauver ou de créer des emplois.
- 2°) la promotion de la formation continue avec le souci de la professionnalisation.
- 3°) le droit à la "formation tout au long de sa vie" et l'action en vue de lever les obstacles qui entravent l'accès de tous à la formation continue.
- 4°) la défense des conditions matérielles et morales de travail.

I- DEVELOPPER ET MIEUX REPARTIR LES EMPLOIS D'AUJOURD'HUI

A) Partager le temps de travail

DANS nos secteurs, si certains salariés ne comptent plus leurs heures supplémentaires, beaucoup d'autres ont des temps partiels ou des vacations. Partout où cela est possible, la CFDT impulsera des négociations sur la réduction du temps de travail pour prendre en compte toutes les formes de contrats pour lutter contre la précarité.

B) Réduire le temps de travail pour créer des emplois

Nous devons afficher comme objectif prioritaire la création d'emplois (ou, en défensif,

leur maintien). Pour cela, nous devons utiliser tous les outils à notre disposition en articulant la loi et la négociation, comme la CFDT a su le faire avec la loi de Robien, qui a permis malgré ses imperfections (notamment sept ans de réduction de charges pour les employeurs contre deux ans de contraintes) d'enclencher une dynamique ou de redynamiser la négociation d'entreprise.

La réduction massive du temps de travail est créatrice d'emploi. La réduction du temps de travail à 35 heures est une étape. Une réduction du temps de travail à 32 heures reste l'objectif fixé.

C) Une réduction du travail diversifiée

CELA oblige à une réorganisation du travail.

C'est pour cela que chaque branche, chaque entreprise doit inventer, en fonction de sa réalité, son propre fonctionnement :

- ➔ semaine de 4 jours,
- ➔ réduction du temps de travail liée à des aménagements du temps de travail,
- ➔ annualisation négociée du temps de travail choisi,
- ➔ développement d'un capital - temps de formation,
- ➔ constitution d'un compte-épargne temps,
- ➔ développement du temps partiel choisi,
- ➔ cessation progressive d'activité,
- ➔ congé de fin d'activité.

Le recours aux heures supplémentaires doit devenir l'exception. La réduction des heures supplémentaires doit



permettre la création d'emplois.

D) L'organisation du travail

LA CFDT a comme objectif d'articuler la négociation sur l'organisation du travail avec la réduction du temps de travail.

Nous devons trouver des régulations collectives pour mieux répartir le travail tout en tenant compte des spécificités de nos professions car l'introduction des nouvelles technologies entraîne un changement d'organisation :

- ➔ diminution des niveaux hiérarchiques,
- ➔ suppression de certaines qualifications (aides techniciens, par exemple),
- ➔ rendement accéléré

itués à être, au sens propre ou figuré, sous les feux de la rampe. Ils sont ciers et de tentatives de rentabilisation à outrance qui les dépassent alors les attentes - quand ce ne sont pas les exigences - sociales et culturelles de à leur égard.

- ➔ production temps exigée sans tenir compte des difficultés rencontrées (panne, temps de



- préparation...)
- ➔ frontières floues entre le travail et le non-travail, dans le cadre du télétravail, par exemple.

E) Principes de négociation

La loi Aubry d'incitation à négocier les conditions du passage à la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires, peut marquer une rupture forte avec une organisation du travail qui paraissait gelée de manière durable. Le verrou symbolique du tabou de la réduction du temps de travail a sauté, après un long travail d'explication et de revendication essentiellement porté par la CFDT. Il nous reste à faire preuve de vigilance pour que cette première victoire politique, favorable aux intérêts des

salariés, soit suivie d'une seconde victoire, syndicale, qui fasse des 35 heures une réalité pour tous les salariés en créant des emplois et en réduisant la durée effective du travail.

Pour ce faire, notre objectif est d'obtenir dans chaque branche de la Fédération un accord qui fixe un cadre aux négociations qui devront avoir lieu dans les entreprises.

En effet, nos interventions doivent être l'occasion de rappeler notre attachement à la négociation de branche, en préalable à la conclusion d'accords d'entreprise. Dans nos secteurs professionnels, il s'agit enfin de réussir à ouvrir de réelles négociations. Disons-le tout net, sans cette étape que constitue la branche, les disparités sociales vont s'accroître au sein d'une même profession le plus fréquemment au détriment des salariés des plus petites entreprises.

De plus, sans accord au niveau de la branche, le nombre d'accords d'entreprises sera moindre et l'effet-emploi sera limité. Les chefs d'entreprises n'hésiteront pas en effet à mettre en avant l'alibi d'un déséquilibre de concurrence entre entreprises de la branche pour refuser l'augmentation des effectifs.

Ainsi, si les discussions sur l'organisation pratique du travail, ses réorganisations, et les postes sur lesquels embaucher relèvent de l'entreprise, le calendrier des négociations, l'ampleur et la fréquence des modulations d'horaires et la garantie de l'égalité des droits de salariés et de la cohésion sociale dans un même secteur professionnel sont de la responsabilité de la négociation de branche.

C'est pourquoi le septième congrès de la Fédération mandate :

ses branches et ses syndicats pour prendre l'initiative de premières rencontres avec les Chambres patronales sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans chacune des branches fédérales.

Pour autant, ces discussions ne déboucheront sans doute pas toutes sur de véritables négociations, et ces dernières n'avanceront certainement pas de façon homogène. Dans le même temps, le dynamisme des équipes syndicales, le rapport de forces qu'elles auront su créer, voire certaines velléités patronales, feront avancer les discussions en entreprises à un rythme parfois plus rapide.

Selon les cas, la négociation de branche pourra être motrice de discussions en entreprises, ce que nous souhaitons, mais parfois ce seront les accords d'entreprise qui serviront de référents aux discussions de branche. Il sera donc nécessaire d'articuler ces deux niveaux de négociation en fonction des réalités de chaque branche, afin de les faire se répondre et d'éviter des contradictions du discours CFDT.

Les négociateurs d'entreprise seront tenus informés de l'état de la négociation de leur branche et sur quels axes elle avance.

A l'inverse, les négociateurs de branche devront pouvoir s'appuyer sur les avancées réalisées par les équipes CFDT dans leurs entreprises.

Le lieu militant de cette articulation sera le Conseil Fédéral. Les représentants des syndicats, responsables du suivi

D'ORIENTATION

des négociations d'entreprise, pourront valablement informer le Conseil des discussions en cours. Les représentants des branches, animateurs de branches, rendront compte de leurs travaux et des perspectives de négociation.

II - CONSTRUIRE LES EMPLOIS DE DEMAIN

A) Imposer la négociation sur la gestion prospective de l'emploi

ELLE doit être approfondie et intégrer une analyse syndicale des mutations technologiques, de ses conséquences industrielles comme des stratégies patronales qui y répondent. Elle doit distinguer les modes passagères des tendances lourdes. Elle doit s'interroger sur le rapport entre les qualifications et les conséquences sur l'emploi et trouver des réponses syndicales, qui ne peuvent être simplistes.

FACE aux offensives patronales croissantes, rampantes ou affichées pour imposer la polycompétence des salariés, nous devons exiger une formation professionnelle tout au long de la vie. C'est notamment au sein des structures paritaires de la formation professionnelle que la Fédération pourra contraindre les branches professionnelles patronales à ouvrir le débat de la gestion prévisionnelle de l'emploi.

C'est un enjeu du paritarisme.

C'est une nécessité pour l'emploi.

Depuis 1994, la Fédération s'est beaucoup impliquée dans la réforme des outils paritaires de la formation. Parallèlement, deux contrats d'études prospectives se sont mis en place dans le spectacle vivant, dans l'animation

socioculturelle et, bientôt, dans l'audiovisuel. En revanche, les commissions paritaires de l'emploi, dans les secteurs où elles existent, ont du mal à fonctionner, notamment en raison des fortes réticences patronales.

Concernant les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), s'il reste beaucoup à faire, il s'agit de poursuivre le travail déjà engagé :

- 1°) ancrer le paritarisme dans la réalité du dialogue social,
- 2°) faire passer le principe de la mutualisation des moyens dans les esprits,
- 3°) transformer les sections professionnelles en lieux d'expertise au plus près des préoccupations des salariés plutôt que de défense des pré-carrés,
- 4°) construire un travail complémentaire entre les OPCA et les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE),
- 5°) Créer des CPNE lorsqu'elles n'existent pas.

C'est en nous investissant dans les outils de négociation de branche (CPNE, OPCA, EEDF, CPC, CFA) que nous pourrions anticiper sur les évolutions des emplois et structurer les emplois de demain.

- identifier les nouvelles qualifications,
- les faire reconnaître dans les diplômes et les certifications,
- les faire reconnaître dans les Conventions collectives,
- permettre à tous les salariés d'accéder à la formation professionnelle,
- permettre aux salariés les moins qualifiés d'accéder à une formation,
- permettre aux salariés ayant eu une formation de la faire reconnaître dans un

Motion d'actualité

ELECTIONS PRUD'HOMMALES

Le Congrès Fédéral conscient de l'enjeu que représente, pour la CFDT, ses résultats aux élections prud'homales du 10 décembre 1997, appelle l'ensemble de ses syndicats et de ses militants à se mobiliser pour que chaque adhérent fasse voter 3 salariés de son entreprise et de son entourage.

- développement de carrière professionnelle,
- permettre aux salariés qui le désirent d'accéder à une reconversion,
- permettre aux jeunes d'accéder à nos métiers par la formation (alternance, contrat de qualification...).

B) Articuler la loi et les différents niveaux de négociation

L'ARTICULATION qu'il nous faut désormais construire est celle entre le travail fédéral et celui des syndicats par le biais des sections syndicales d'entreprises ; car une fois les structures mises en place, il est nécessaire que les informations circulent entre les réalités d'entreprises et les discussions de branche, que les actions CFDT entrent dans les branches et les entreprises et se répandent à tous les niveaux de l'intervention syndicale.

Prenons pour exemple la formation professionnelle : la négociation entre le CNPF et les Confédérations doit se transformer en loi pour que tous nos secteurs, qui sont en majorité hors champs, puissent en bénéficier. Puis, la Fédération dans les OPCA doit impulser une politique de formation et il nous faut construire l'articulation entre la politique de formation de la branche et celle des entreprises en lien avec le syndicat et les sections CFDT.

(Suite p. 8)

Un Syndicalisme pour une société en mutation

Nous sommes dans une période de mutation qui doit être maîtrisée par la société, par le syndicalisme. La CFDT, attachée à la cohésion sociale, à la démocratie représentative, à la lutte pour l'emploi et contre les phénomènes d'exclusion, doit exercer un devoir d'ingérence.

Dans ce cadre, nous avons besoin de votre apport, de vos savoirs pour appréhender le devenir de notre société. Votre approche s'inscrit bien dans un syndicalisme confédéré, garant d'une cohésion sociale, au milieu d'intérêts qui peuvent sembler contradictoires : entre différentes branches professionnelles; entre secteur public et secteur privé ; entre grands groupes et PME; entre ceux dont l'emploi est assuré et ceux qui se trouvent en situation précaire.

Les PME et les sous-traitants sont aussi très présents dans vos secteurs d'activités. Ces entreprises emploient les deux-tiers des salariés. Et leur nombre s'accroît avec le développement de l'externalisation des activités des grandes entreprises. Ici, un nouveau type de syndicalisme est à construire. La CFDT en a fait l'une de ses priorités.

S'attaquer aux origines de la précarité

Les précaires sont aussi nombreux dans vos métiers. Si la dénonciation de cette situation est nécessaire, nous savons bien qu'elle ne suffit pas. Pire, elle peut figer la situation, nous démobiliser en nous donnant l'illusion qu'il suffit de la contester pour la supprimer. Notre responsabilité syndicale, au contraire, consiste à rechercher des objectifs réalistes qui permettront de s'attaquer aux origines de cette forme de travail et de la réduire. Ainsi, à l'échelle européenne, nous sommes parvenus à un accord sur le travail à temps partiel. Même si le texte final ne répond pas entièrement à

nos objectifs de départ, il doit permettre à des salariés à temps partiel d'obtenir les mêmes droits que les salariés à temps plein.

La transformation du salariat, la fin d'une dynamique économique caractérisée par la croissance et la création d'emploi, ainsi que l'épuisement des références collectives et l'affaiblissement des mécanismes de solidarité laissent émerger de nouvelles poches de misère. Nous ne pouvons l'accepter !

Un nouvel équilibre de société

C'est pour cela que nous devons continuer, en toute autonomie, à construire un nouvel équilibre de la société autour de trois points-clés

- Un emploi, une activité, une utilité sociale pour tous et toutes. Voilà la pierre angulaire de la citoyenneté et donc de la démocratie.

- Un droit universel à une protection sociale de qualité sans discrimination. Voilà ce qui fonde la dignité de la personne.

- Des droits sociaux aux salariés. Voilà ce qui permet la reconnaissance et le respect des statuts et des différences.

Cette stratégie de la CFDT est une stratégie gagnante. Pour la deuxième fois en deux ans, elle se trouve validée dans les faits et nous place au centre du jeu social.

Oui, la CFDT continuera à exprimer haut et fort ses ambitions et les choix qui sont les siens. Notre ambition, nos choix, c'est le refus d'un écart croissant entre des riches de plus en plus riches et des chômeurs et exclus de plus en plus nombreux. C'est le refus de laisser le champ libre à ceux qui voudraient laisser au seul marché le soin de trouver les points d'équilibre entre la

performance économique, la justice sociale et la digne insertion de tous dans la société. C'est le refus de laisser à d'autres le soin de définir ce que sera notre avenir individuel et collectif.

La CFDT est une force par le nombre de ses adhérents, par la pertinence de ses propositions dans les négociations, par sa capacité de mobilisation. Notre action et nos résultats dérangeant. Nos prises de positions font mouche. Nous attirons de plus en plus de salariés. C'est la meilleure démonstration de la cohérence et de l'efficacité de nos idées.

Alors, maintenons le cap. Ayons confiance en nous. Soignons notre cohésion interne. C'est tout cela qui fera que, le 10 décembre au soir, nous aurons de nouvelles raisons d'être fiers d'appartenir à la CFDT. Alors, courage. Nous sommes dans la dernière ligne droite. Nous pouvons faire confiance aux militants et adhérents de votre fédération pour se

J'agis contre le racisme et la xénophobie sur mon lieu de travail.

Je suis solidaire.

Je suis partisan d'un monde où les droits de tous sont égaux, sans discrimination de race, de nationalité, de religion.

Je valorise pleinement les talents de chacun.

Dans mon entreprise, je peux y contribuer.

Que je sois employeur, cadre, travailleur, délégué, à de multiples occasions, seul ou avec d'autres, il est possible de mettre en œuvre concrètement l'égalité des chances.

D'ORIENTATION

Bon nombre des OPCA du champ fédéral gèrent notamment le congé individuel de formation. Si les administrateurs CFDT œuvrent pour que ce droit individuel ne soit pas détourné de son objet, il est tout aussi nécessaire que les délégués syndicaux et les élus aux commissions emploi-formation des comités d'entreprises traduisent ce droit par l'information de terrain en réflexes pour les salariés. Les critères d'attribution seront d'autant plus juste que les salariés en auront une connaissance précise. Ainsi nous pourrons collectivement combattre tant le fait du prince que les accords occultes.

Quant au plan de formation, il est tout aussi nécessaire que les militants d'entreprises aient une réelle connaissance des opportunités comme des urgences pour traduire les demandes des salariés. La loi détermine les principes fondamentaux dans un cadre réglementaire et normatif, la négociation contractuelle décline à tous les niveaux (branches, entreprises) les principes de la loi adaptés à nos spécificités professionnelles et à nos réalités de terrain.

C'est en investissant, en concertation avec tous les acteurs syndicaux, tous les espaces de négociation que nous pourrons collectivement consolider les droits des salariés.

C) Construire des conventions collectives étendues

Si les employeurs de nos secteurs non-adhérents à un Syndicat (c'est le cas d'une partie de l'audiovisuel privé) sont l'exception, la majorité des Fédérations patronales de nos branches ne sont en revanche pas adhérentes au CNPF. C'est ce que l'on appelle le hors-champs. La négociation collective nationale ne leur est pas

appliquée. Chaque fois, il faut attendre qu'une loi vienne concrétiser la négociation par l'extension des accords.

Les conventions collectives sont pour la plupart des conventions de métiers qui, dans leur grande majorité, ne sont pas étendues. Aussi, suffit-il qu'un employeur démissionne de son Syndicat et, au bout d'un an, la convention n'est plus applicable dans l'entreprise.

Certains prévisionnistes pensent que l'évolution des technologies rend les découpages en conventions de branche, qui différencient selon la matière première (branche "bois", "métallurgie"), le produit (branche "textile") et le processus de technologie (branche "chimie"), sans intérêt. Avec la construction des grands groupes (Compagnie Générale des Eaux, Havas, Matra-Hachette, Compagnie Lyonnaise de Communication, Bouygues...), il faudrait, selon eux, coller à ces structures. Les accords collectifs ne peuvent être liés à l'évolution de la Bourse même si nous devons constituer des groupes de travail sur la stratégie de ces groupes financiers.

Au vu de la flexibilité des entreprises (concentration, fusion, filialisation, dépôt de bilan...) il est urgent d'obtenir des conventions collectives nationales étendues pour tous les secteurs et tous

Motion d'actualité

Suite à la publication d'un audit mettant en cause les pratiques d'une société de perception de droits, notre organisation soucieuse de maintenir l'existence des sociétés civiles de perception des droits au bénéfice des artistes, se portera partie civile en cas de procédure judiciaire et veillera à la mise en œuvre des modifications statutaires et structurelles nécessaires pour le bon fonctionnement et la transparence de ces sociétés au bénéfice des ayants-droits.

les salariés. De plus, trop de conventions ont des champs réduits qui concernent peu de salariés ou ont des champs communs. Il faut mettre en œuvre le rapprochement et la fusion de ces conventions qu'elles soient du même champ fédéral (entreprises artistiques et culturelles, exploitation cinéma...) ou de fédérations différentes (animation socioculturelle et centre sociaux...). C'est avec détermination et combativité que nous mettrons toutes nos forces pour que, dans les trois ans qui viennent, nous obtenions la construction de branches professionnelles avec tous les dispositifs législatifs (conventions collectives étendues, commission paritaire nationale pour l'emploi, OPCA...).

III - LE ROLE DE L'ETAT

LA majorité des salariés de nos secteurs sont de droit privé avec des entreprises financées par l'Etat ou les collectivités publiques. Trois notions fondent les services publics français :

- le statut de l'entreprise,
- le statut des personnels
- la mission publique d'intérêt général...

L'Etat se trouve confronté à l'ouverture

Motion actualité

Abattement Pour Frais Professionnels

La Fédération, soutenue par la Confédération, œuvrera à la défense et au maintien des abattements fiscaux pour frais professionnels dont bénéficiaient jusqu'ici les artistes et régisseurs généraux.

Dans le cas d'une suppression à moyen terme, la fédération exigera et négociera une compensation salariale.

de l'Europe et à une décentralisation non maîtrisée. Nos secteurs sont mis à mal par l'incohérence des politiques publiques et de leur financement.

A) La mission publique d'intérêt général

L'ÉTAT doit redéfinir ses missions de service public dans l'audiovisuel, la presse et la culture. C'est un problème de démocratie mais aussi un problème économique. Car l'Europe refuse que l'Etat subventionne des entreprises du secteur concurrentiel (c'est le cas de la SFP).

Au niveau de l'Europe, vient d'être défini le rôle du service universel, notion plus restrictive que le service public. Il n'inclut pas de façon certaine l'idée fondamentale de péréquation tarifaire.

Au niveau de la MEI (organisation mondiale des syndicats des médias), nous nous battons pour faire reconnaître au niveau européen un service public de radio et de télédiffusion qui réaffirmera dans la nouvelle société de l'information le concept de la démocratie et de la culture de haute qualité. Il est essentiel de garantir à tous, y compris aux couches sociales défavorisées, le droit d'accès à l'information à l'éducation et à la culture. Il est important que l'Etat négocie les chartes de qualité du service public qui permettent aux salariés de respecter les règles déontologiques en remplaçant le débat dans le contexte économique et social. C'est pour cela que nous demandons, entre autres, un audit sur la presse.

B) La décentralisation

AVEC les lois de décentralisation, les collectivités locales ont construit un secteur culturel et socio-culturel dans la plus grande incohérence. Si la décentralisation a

supprimé la tutelle de l'Etat et a rapproché le citoyen du pouvoir de décision, le développement des services a vu la transformation en services marchands de beaucoup de secteurs culturels ou socio-culturels.

Nous devons exiger une politique cohérente du réseau de la décentralisation. L'Etat, à tous les niveaux (villes, régions, ministères), se doit de mettre en place un contrat socio-culturel qui permette la liberté de création dans le pluralisme avec, en contrepartie, l'engagement mutuel de chacun à respecter la réglementation du droit du travail. La culture ne peut se développer dans le bricolage financier en dehors de toute légalité. Nous devons nous battre pour que les salariés soient couverts par des conventions collectives ou par des statuts dans la fonction publique, mais nous devons aussi nous battre pour

faire reconnaître, identifier, développer les missions de service public : information, éducation, culture, loisirs. Les divers services de l'Etat doivent avoir une politique commune.

Une coordination interministérielle des différentes administrations est nécessaire surtout sur les projets à financements multiples. Une exigence plus grande du respect des principes de la loi 1901 doit permettre de supprimer les dérives financières et l'utilisation abusive (gestion de fait).

L'association permet de garder une certaine indépendance face au clientélisme politique local. Elle est l'interface entre les populations et le politique, elle est un des pivots de la citoyenneté, force de défense des valeurs civiques, et maintien du lien social.

C) L'Europe

LA société de l'information ne pourra pas se passer de l'Europe. Aucun de nos pays n'a la taille nécessaire pour construire un secteur national qui puisse exister économiquement.

La construction européenne est nécessaire pour agir au plan mondial. C'est pour cela que, depuis plusieurs années, notre Fédération s'investit dans les syndicats européens pour peser sur le développement des politiques européennes :

- droit des artistes et liberté de circulation,
- coproduction cinématographique européenne,
- service public de radio et T.V. publique,
- protection sociale,
- comités d'entreprise européens.

Nous devons favoriser la mobilisation européenne pour défendre les intérêts sociaux, pour construire une véritable

Atelier

Les Contrats d'Étude Prospective

Animé par Claude Vaclare du cabinet Ithaque, consultant pour le CEP spectacle vivant et animation socioculturelle financé par l'Etat, encadré par la délégation à la formation professionnelle, l'atelier s'est penché sur les contrats d'étude prospective menés par les partenaires sociaux (employeurs et salariés). Ils ont comme objectif de donner aux branches des outils d'évaluation indispensables pour développer la formation la plus pertinente, mais aussi pour fournir les informations nécessaires qui pourront aboutir à des recommandations : négociations de conventions collectives, de dispositifs de formation...

législation européenne et favoriser le dialogue social européen.

IV - ADAPTER NOS OUTILS SYNDICAUX

DEPUIS la création en 1974 de la FTILAC, nous avons dû intégrer de nouveaux secteurs, d'abord, le Livre, puis l'ensemble de la Culture, puis les évolutions de l'Audiovisuel avec le câble et le téléphone privé. Nous avons changé plusieurs fois de structures, et c'est au Congrès de 1991 que nous avons voté la construction d'une Fédération formée par quatre syndicats nationaux.

A) Les syndicats de la Fédération

AUJOURD'HUI, la Fédération est constituée :

1°) du Syndicat Radio-télé (SURT) qui regroupe tous les salariés du public et du privé de la radio, de l'audiovisuel, du câble, du téléphone,

2°) du Syndicat National de l'Écrit (SNE) qui regroupe les salariés de l'imprimerie et de la presse, y compris les régies publicitaires,

3°) du Syndicat Culture (SGAC) qui regroupe les agents et salariés du

Ministère de la Culture, des EPIC et de certaines associations, sous tutelle du ministère de la culture,

4°) Syndicat National des Artistes et des Professions de l'Animation et de la Culture (SNAPAC),

5°) Syndicat de l'Édition (SLEIF) qui regroupe les salariés de l'édition d'Ile-de-France (soit 90 % de la branche). Nous proposons que ce Syndicat devienne un Syndicat national,

6°) SILAC-Nord et SILAC-Alsace qui regroupent les salariés de l'écrit et de la culture de leur région respective,

7°) PAC-Sud-Est qui regroupe une partie des salariés de l'écrit, y compris les Régies Publicitaires, de la région Rhône-Alpes.

La Fédération participe à l'Union des Fédérations des Fonctions Publiques et Assimilées (UFFA) ainsi qu'à l'Union Confédérale des Cadres (UCC).

La Fédération a son union fédérale, l'USJ, qui regroupe tous les journalistes. L'USJ est une branche à part entière, structurée par son Conseil et qui rend compte au Conseil Fédéral.

Le prochain congrès fédéral fera le bilan de cette expérience et décidera, ou non, de la mettre en œuvre de façon durable dans les trois ans.

Motion actualité

Soutien....

Les délégués de la Fédération Communication et Culture réunis le 20-11-1997 appuient les revendications de la branche Photocompositeurs - Monteurs de l'imprimerie SICAVIC du *PARISIEN AUJOURD'HUI*.

Ils exigent de la direction :

- ✓ Un calendrier des négociations de la modernisation du pré-presse.
- ✓ Des réunions intercatégorielles et plurisyndicales pour la transparence. Ils seront attentifs (en l'absence de tout accord de branches sur les modernisations pré-presse du futur) au précédent qui se joue au sein du Groupe Amaury.

Une réflexion est engagée pour intégrer à la FTILAC la branche Publicité.

Le choix des précédents Congrès (en 1991 et 1994) concernant les syndicats nationaux ne sont qu'en partie réalisés et restent un objectif.

La Fédération a choisi de privilégier l'efficacité au service des adhérents et de ne pas faire un combat idéologique des fusions ou non-fusions des syndicats.

Contre le FN

MOTION D'ACTUALITE

L'infiltration du monde du travail est un objectif avoué du Front National : la présentation de listes pour les élections prud'homales et dans les Chambres de Commerce et d'Industrie, les tentatives de création de syndicats dans la RATP et dans la police, heureusement contrées, en sont les dernières manifestations.

La Culture est également une cible privilégiée de l'extrême droite : le salon du livre de Toulon, la fermeture du Sous-Marin lieu d'expression et d'animation pour les jeunes de Vitrolles, l'instrumentalisation des bibliothèques à des fins de propagande et l'ouverture aux livres négationnistes ou révisionnistes nous imposent de réagir avec fermeté. La Fédération Communication et Culture, comme toute la CFDT, s'engage dans la lutte contre le racisme et la xénophobie utilisés par l'extrême droite. Elle appelle toutes ses équipes syndicales et ses militant(e)s à :

- ✓ **Condamner et faire condamner toute pratique discriminatoire et notamment à l'embauche.**
- ✓ **Faire cesser toute expression raciste dans l'entreprise.**
- ✓ **Etre particulièrement vigilant sur les tentatives de détournement et d'infiltration des syndicats par l'extrême droite.**

B) Evolutions fédérales : le temps de la concertation et de l'échange

La notion de réseaux, pour la société de l'information, est une notion complexe. Nous devons l'aborder avec pragmatisme et dans la concertation avec les autres fédérations CFDT concernées. La multiplication des groupes financiers opérant dans

Fédération Unifiée des Postes et Télécommunications (FUPT) et la Fédération Communication et Culture (FTILAC).

Les deux fédérations décident de constituer une Interfédérale afin de :

→ traiter toute question commune générée par l'évolution constante des secteurs relevant de leurs champs

évolutions en cours. Elles doivent se coordonner régulièrement avec la Confédération afin de faire progresser la réflexion commune sur les enjeux du secteur.

C'est dans cette optique que se met en place l'étude confédérale en lien avec cinq fédérations CFDT sur "les perspectives d'évolution stratégique de la CGE et le devenir des métiers

Protocole d'accord avec la fédération unifiée des postes et des télécommunications (FUPT)

La FTILAC et la FUPT conviennent des dispositions suivantes :

- la responsabilité fédérale de l'implantation CFDT dans les entreprises nouvelles des secteurs couverts par les deux fédérations et dont le rattachement à l'une ou à l'autre des deux organisations ne serait pas naturel fera l'objet d'un examen commun et d'un accord.
 - La SFR, entreprise de réseaux de télécommunications, a vocation à être rattachée à la Fédération Unifiée des Postes et Télécommunications. Les modalités du rapprochement de la section, actuellement dépendant de la FTILAC, avec la FUPT seront élaborées d'un commun accord entre les deux fédérations.
 - TDF et ses filiales audiovisuelles continuent à relever de la responsabilité de la FTILAC
 - British Télécom continue à relever de la responsabilité de la FUPT
- L'implantation des deux fédérations chez les câblo-opérateurs, issue de l'histoire mouvementée du câble en France, est gelée dans l'état actuel de nos implantations selon la répartition suivante :

FTILAC

Lyonnaise Communication Générale Vidéo
Générale Communication Générale d'Images

FUPT

France Télécom Câbles
Réseau Câblé de France

→ Les deux fédérations décident de constituer entre elles une interfédérale pour :

- Régler tout litige de frontière qui pourrait apparaître ultérieurement.
- Echanger et se coordonner sur toute question d'action revendicative ou d'organisation qui se situe dans le domaine des deux champs fédéraux.
- Définir des orientations communes ou parallèles sur les évolutions des secteurs relevant du champ des deux fédérations.

Une réunion trimestrielle sera organisée entre les deux fédérations et des réunions ponctuelles auront lieu en tant que de besoin.

plusieurs domaines ne rend pas la tâche facile, d'autant que les secteurs de la communication et de la culture sont considérés comme la richesse de demain. Le pouvoir financier appartiendra à ceux qui possèdent les catalogues des droits et les moyens de les diffuser.

Sans changer les structures dans les trois ans à venir, il est nécessaire de créer des lieux d'échanges interfédéraux. C'est dans cet esprit qu'a été signé l'accord entre la

respectifs et coordonner les domaines communs aux deux Fédérations,

→ approfondir la réflexion sur la perspective d'une Fédération générale de la communication,

→ contribuer à améliorer ou à mettre en place une couverture conventionnelle pour les salariés de leurs secteurs.

Elles conviennent que cette Interfédérale pourra, si besoin, s'élargir à d'autres fédérations de la CFDT qui seront concernées par les

dans le groupe". Ce qui, entre autres, nous permettra une confrontation des différentes analyses en présence pour proposer des pistes de réponses syndicales adaptées à chaque structure CFDT.

Avec la Fédération des services, nous devons mettre en place des groupes de travail avec les salariés de la branche publicité et les parcs de loisirs.

Car, si les salariés des régies adhèrent à la FTILAC, les négociations de branche sont sous la responsabilité de la Fédération des services, même si

nous sommes associés aux délégations CFDT de branche.

Avec la Fédération INTERCO nous devons établir des passerelles pour tous les métiers de l'information, de la culture, du sport et de l'animation socio-culturelle.

Avec le SGEN, nous devons nous concerter pour regrouper les synergies, afin que l'éducation et la recherche soient un vecteur de développement humain et économique.

C) Un syndicalisme fédéré

LA CFDT a voulu faire du syndicat la structure politique de base, le pivot de l'action revendicative avec son droit d'ester en justice. Le syndicat est à la source d'un double fédéralisme : professionnel par la Fédération, interprofessionnel par les Unions Régionales. La CFDT refuse le centralisme, avec son fonctionnement hiérarchique du haut vers le bas, et le basisme qui prône l'autonomie totale des structures de base de la CFDT.

La démocratie, à la CFDT, s'appuie sur le fédéralisme :

- ➔ la souveraineté de chaque structure, sous réserve du principe de subsidiarité,
- ➔ le mandatement aux différents niveaux de décision.

Le mandatement suppose de savoir de quelle structure on tient son mandat et devant quelle structure on doit rendre compte. Il permet de concilier démocratie et organisation de masse. Quand on négocie dans une entreprise, on élabore la position CFDT avec les adhérents et on rend compte au conseil syndical. Quand on négocie une convention de branche, on élabore la position CFDT avec le conseil de branche et on rend compte au conseil fédéral.

Le mandaté ne représente pas lui-

même. Il est porteur de ceux qui l'ont mandaté, dans l'intérêt général de l'organisation. Et, tout comme l'intérêt général n'est pas la somme des intérêts particuliers, la fédération n'est pas la juxtaposition des négociations de branche, elle est le lieu où s'élabore la politique globale des secteurs de la communication et de la culture.

Un nouvel article 20 pour les statuts de la FTILAC

Le 7^e Congrès de la FTILAC a voté une modification statutaire. Désormais, l'article 20 est rédigé ainsi :

« Le congrès Fédéral élit le Conseil Fédéral qui est composé de deux collèges.

- 15 conseillers au minimum sur la liste des candidats présentés par les syndicats au titre du 1^{er} collège (les artistes et intermittents du spectacle présentent un candidat titulaire et 1 suppléant) (phrase entre parenthèse ajoutée).

- Des (ancienne rédaction : 11) conseillers présentés par le Conseil Fédéral sortant au titre du second collège sur une liste comprenant au minimum les (ancienne rédaction : 6) responsables de branche et les représentants des Unions Fédérales. Pour être élus, les candidats au Conseil Fédéral doivent avoir obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés.

La durée du mandat de chaque conseiller fédéral est de 3 ans. Il peut être reconduit.

Cette forme de démocratie, qui s'élabore dans le débat avec tous les adhérents, qui permet aux minorités de s'exprimer mais qui applique après le vote la décision majoritaire, ne peut admettre sans se détruire l'existence de groupes ou de tendances organisés.

C'est l'organisation "Tous ensemble" qui renvoie à une démocratie élitiste,

recréant de fait le schéma d'un rapport parti/syndicat où les positions sont élaborées en dehors des débats et des structures que s'est donnée la CFDT.

Pour que les débats puissent avoir lieu à chaque niveau de l'organisation, il faut que chaque structure respecte le contrat et reconnaisse l'existence des règles communes qui ont été débattues et adoptées ensemble.

C'est pour cela que la Fédération a contractualisé avec chaque structure :

- ➔ ses règles de financement,
- ➔ ses modes d'organisation.

Le fédéralisme s'appuie sur la mutualisation des moyens au service de l'ensemble des structures. C'est pour cela que nous renouvelons nos protocoles d'accord financier avant chaque Congrès en fonction de l'évolution et des moyens de chacun.

D) Un syndicalisme inter-catégoriel

LA CFDT prend en compte tous les salariés, ceci n'est pas un vain mot pour nos secteurs qui sont encore pour la plupart structurés en conventions de métiers. La CFDT a fait le pari de l'unicité de la section. A l'intérieur de l'entreprise, la CFDT parle d'une seule voix, pour l'ensemble des salariés. Le débat est dans la section, il est tranché par nos règles démocratiques.

Nous sommes, encore aujourd'hui, la seule organisation syndicale qui ait choisi ce mode d'organisation, mais si nous voulons nous développer, nous devons prendre en compte les intérêts des catégories peu ou pas représentées dans notre organisation.

(Suite page 13)

E) Un syndicalisme qui tient compte de toutes les formes d'emploi

ENTRE le travail au noir et l'emploi avec un salaire, toute une zone grise s'amplifie tous les jours.

On les appelle correspondants de presse, porteurs à domicile, intermittents de moins de 507 heures, animateurs annexe II, free-lance... Ce travail à la tâche, avec une protection sociale à géométrie variable, devient une forme de dumping social et tire les professions vers le bas.

Le Syndicat, construit pour protéger les salariés dans une entreprise, a du mal à prouver son efficacité pour cette forme d'organisation du travail. Nous devons engager une réflexion sur le meilleur moyen d'organiser ces travailleurs.

Nous ne partons pas de rien, nous avons déjà une expérience sur les intermittents du spectacle et les pigistes.

Dans certaines conventions, nous avons négocié des bases horaires qui leur permettent d'être électeurs. Par contre, nous n'avons pas les moyens humains et matériels pour faire vivre des Bourses d'emploi.

Nous devons affiner notre connaissance juridique pour pouvoir aider les travailleurs à statuts multiples, y compris les travailleurs indépendants.

F) Un syndicalisme d'adhérents porteurs des valeurs solidarité, citoyenneté, démocratie**1°) Un syndicalisme d'adhérents :**

Un syndicalisme d'adhérents c'est faire "avec" et pas seulement "pour". C'est être à l'écoute des salariés et, pour cela, la Fédération participe au groupe confédéral "chantier travail".

Nous avons beaucoup travaillé sur les précaires et les contrats atypiques. Il est nécessaire que les sections syndicales des entreprises s'emparent de cet outil. Un syndicalisme d'adhérents c'est être ouvert à l'apport de nouvelles réalités, de nouveaux comportements, être

économique qui perd ses repères, de pouvoir, au quotidien, décliner les mots solidarité, émancipation, citoyenneté, démocratie.

Ceci nous impose, à tout instant, des orientations qui sont parfois difficiles à expliquer face à la complexité du réel :

- 1°) démocratie participative,
- 2°) partage des richesses,
- 3°) syndicalisme d'intérêt général.

C'est parce que la CFDT est porteuse de ces valeurs que nous nous sommes investis pour :

- une sécurité sociale universelle,
- les fonds actifs de l'UNEDIC,



Ouverture du Congrès

ouvert à l'évolution du travail. Nous devons avoir comme objectif de transformer, par notre pratique syndicale, les électeurs CFDT en adhérents, et les adhérents en militants.

2°) Un syndicalisme d'adhérents porteurs de valeurs

Un syndicalisme porteur de valeurs nécessite, dans une société en mutation

→ un syndicalisme qui prend en compte les problèmes de société :

- * la place des femmes dans la société,
- * la lutte contre le racisme et la xénophobie

3°) Un syndicalisme de transformation sociale :

C'est un syndicalisme confédéré qui ne

se comporte pas en groupe de pression et qui ne renvoie pas aux autres le soin de procéder aux arbitrages entre des intérêts contradictoires. C'est un syndicalisme qui travaille dans la durée à l'interne (améliorer notre démocratie, la formation de nos militants, l'information) et à l'externe (clarifier et expliciter nos positions, s'impliquer dans les débats de société comme le partage des richesses, la construction de l'Europe, le rôle de l'État, le rôle de la citoyenneté, la lutte contre le racisme et la xénophobie).

V - LA FORMATION SYNDICALE

ON ne peut pas développer une réelle orientation syndicale sans construire, en parallèle, une politique de formation susceptible de faire adhérer les équipes militantes au projet fédéral.

Les voies de l'adhésion sont multiples et il ne suffit pas d'additionner les adhérents pour faire une section, un syndicat, une branche, une fédération. Le syndicalisme est en permanence à construire. Il a besoin d'une continuité, tant pour pérenniser ses acquis que pour garantir les renouvellements indispensables.

Vu la faiblesse de nos moyens financiers et notre déficit de temps militant, une démarche pragmatique et rationnelle, qui permet de coordonner toutes les structures de la CFDT, s'impose :

- formation confédérale,
- formation UD, URI,
- formation syndicale,
- formation fédérale.

Grâce à l'aide du paritarisme des OPCA, nous comptons organiser une formation de deux jours par branche et par année. La Fédération participera également aux actions de formation syndicales qui en feront la demande.

VI INFORMATION SYNDICALE

A) Le journal fédéral

LE premier devoir d'information de la Fédération est, à travers les débats du Conseil, en direction des syndicats. Un certain nombre de sujets plus spécifiques intéressent surtout les branches. Ils sont débattus dans les conseils de branche et font l'objet de comptes-rendus, lors des négociations ou des réunions paritaires, adressés aux sections syndicales concernées.

Mais le choix d'un syndicalisme d'adhérents nécessite que ces débats soient restitués à chacun d'entre eux. C'est l'objet du bulletin fédéral "Luttes et Communication". Là encore, les choix éditoriaux du bulletin sont guidés par l'idée que

l'on se fait du rôle syndical de notre Fédération.

Elle n'est pas un Syndicat. Le bulletin ne peut donc pas se faire l'écho, de façon exhaustive, de la vie syndicale entreprise par entreprise. Elle est composée de multiples branches. Le bulletin ne saurait donc se substituer aux comptes-rendus de mandats des négociateurs, administrateurs ou commissaires.

Mais elle n'est pas non plus une structure en apesanteur, et le bulletin doit bien entendu se nourrir des expériences et réalités locales, les faire se répondre, pour expliciter les choix syndicaux fédérateurs. Il doit être un espace de communication entre le général et le particulier, où chacun apprenne, tout en pouvant s'y reconnaître. Pour que le bulletin fédéral intéresse nos adhérents, il faut qu'il publie en priorité l'actualité concrète dans nos branches : luttes, négociations, accords, modifications de conventions collectives, etc....

Comme notre fédération est constituée de multiples branches, le bulletin ne saurait donner "in extenso", les

comptes-rendus de mandats des négociateurs, administrateurs ou commissaires. Mais il doit en donner l'essentiel. Cela implique un travail journalistique lourd et donc de mobiliser du temps et des compétences pour sa réalisation

Une plus grande implication de l'ensemble du Conseil fédéral est nécessaire à une amélioration qualitative du contenu, notamment dans une préparation plus anticipée des dossiers thématiques.

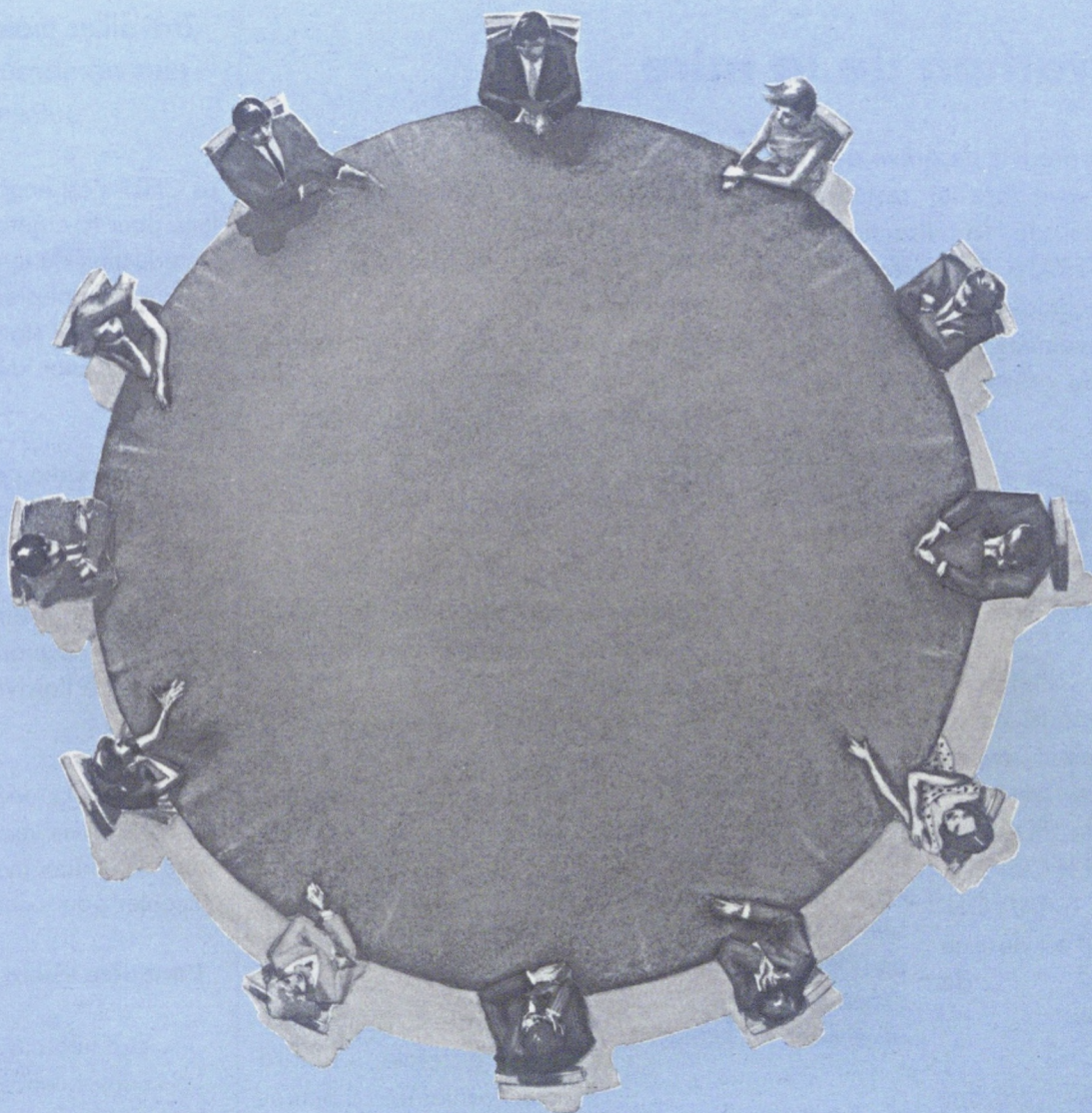
L'expérience nous a montré qu'une telle construction induisait une parution bimestrielle. Le principal problème qui demeure est celui de la diffusion. "Luttes et Communication" étant couplé à "CFDT Magazine", il n'est adressé qu'aux adhérents cotisant par prélèvement automatique. La seule solution envisageable est que les sections recensent leurs adhérents "non PAC" et nous commandent les exemplaires correspondants (à condition que la totalité des frais d'envoi soit compatible avec le budget fédéral...).

B) Syndicalisme Hebdo

LA Fédération continuera à prendre en charge l'abonnement à Syndicalisme Hebdo pour les militants.

C) Les fichiers

UNE bonne information nécessite des fichiers performants qui nous permettent de mieux cibler nos militants ou adhérents en fonction de l'information. Un gros effort a été accompli ces dernières années. Il nous reste à améliorer l'évolution des fichiers en fonction de l'évolution des militants et des adhérents, à militer pour privilégier le PAC, sachant que la plupart des syndicats utilisent GESSY, que certains sont au PACS y et un au Service +.



PREVOYANCE COLLECTIVE COMMENT REpondre AUX ATTENTES DE CHACUN ?

Une bonne décision, c'est une décision prise ensemble, en toute clarté.

Le premier objectif de l'INPC, c'est naturellement le consensus au sein de l'entreprise. Le second, la qualité et la transparence de ses services et de sa gestion.

En mettant en place, en amont des outils de formation et d'information et en aval les moyens d'un suivi technique et

financier, l'INPC assure une parfaite harmonie des intérêts de chacun.

Avec le soutien technique de la CNP, leader de l'assurance collective, et l'association des institutions de prévoyance, l'INPC propose aux entreprises les régimes de prévoyance et d'épargne les mieux adaptés à leur profil social et économique. Bien prévoir, c'est prévoir ensemble.

L'INPC est là pour vous y aider.

INPC

INSTITUTION NATIONALE DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Héron Building Montparnasse 66, avenue du Maine 75014 Paris. Tél.: (1) 42.79.89.51 - 44, rue de la Villette 69425 Lyon Cedex 03. Tél.: 78.53.66.67

Le Marathon de la mire

Après un préavis de grève déposé le 6 Novembre et resté lettre morte auprès de la direction les salariés de FRANCE 3, journalistes personnels techniques et administratifs ont massivement entamé un mouvement de grève, suivi à près de 80%.

Une très large intersyndicale, CFDT, SNJ, CGT, FO, CGC, CFTC, a entamé de difficiles négociations avec la direction de FRANCE 3.

Rapidement, Philippe Levrier, le Directeur Général de la chaîne s'est avéré incapable de gérer le dossier, et le PDG de FRANCE TELEVISION, Xavier GOUYOU-BEAUCHAMP est devenu l'interlocuteur de l'intersyndicale.

Au coeur des revendications, l'avenir de la télévision régionale, pour laquelle des financements destinés à éviter l'asphyxie ont été demandés, la chaîne des régions, destinées à alimenter le satellite, et pour laquelle France 3 aurait été réduite à un simple fournisseur de programmes, la réduction du temps de travail, enfin la réduction des disparités salariales entre FRANCE 2 et FRANCE 3.

Après dix jours de négociations, au cours desquels la CFDT aura pleinement joué son rôle, un protocole d'accord a été proposé aux salariés.

Le marathon de la mire

Même si ce protocole reste imparfait il présente de nombreuses avancées :

- 150 MF sur 3 ans pour financer les programmes régionaux,
- des assurances sur le rôle pilote de France 3 sur la chaîne de ses régions,
- de propositions de calendrier pour la mise en place de la réduction du temps de travail assorti d'une promesse de régularisation des CDD. Comptant au moins 430 jours de travail.
- Enfin un plan pluri-annuel de rapprochement salarial avec France 2 malheureusement insuffisamment budgétisé.

Les avancées obtenues notamment en matière de réduction du temps de travail et de passage à la semaine des quatre jours pour les journalistes serviront d'exemple pour le reste de la profession

de négociations pour concrétiser le protocole d'accord, des dix jours de lutte ont fait plier la direction.

Les avancées obtenues notamment en matière de réduction du temps de travail et de passage à la semaine des quatre jours pour les journalistes serviront d'exemple pour le reste de la profession.

En tout cas la mobilisation, près de 80 % des journalistes personnel technique et administratifs ont suivi le mouvement, aura payé.

La direction semble avoir enfin compris les justes revendications des salariés de la chaîne. L'avenir de France 3 s'annonce un peu moins sombre.

Par ailleurs point fondamental, la tutelle s'est engagée à ce que tous les gains de productivité, notamment ceux liés au numérique soient conservés par France 3.

Si l'on est loin d'une victoire totale, il faudra des centaines d'heures

Travailler moins, travailler plus nombreux, travailler autrement

La CFDT s'est engagée dans la lutte pour la création d'emplois et la réduction du temps de travail. Aujourd'hui plusieurs sections syndicales ont signé des accords sur la réduction du temps de travail.

En contre partie cela donne des responsabilités majeures dans la mise en oeuvre et le suivi des accords, car c'est au coeur de ses réorganisations du travail que les salariés «trouveront leur compte» ou pas et à l'arrivée nous jugerons.

La CFDT lance une enquête dans les entreprises «écouter pour se faire entendre» mais aussi «écouter pour comprendre».

L'enquête visera trois objectifs :

- 1 Etre informé sur les conséquences des réorganisations.
- 2 Aller à la rencontre des salariés pour les écouter sur leur vécu et leurs souhaits dans le cadre d'une pratique syndicale plus participative.
- 3 Suivre activement l'application de l'accord.

La fédération avec l'aide de la confédération apportera son soutien aux équipes syndicales qui souhaitent se lancer dans ce nouveau chantier

«quand tu signes un accord sur les salaires, tout est fini le soir de la signature, quand tu signes un accord de réduction de travail, tout commence le lendemain».