

# C Luttones et Communication



Edité par la FTILAC-CFDT

N° ISSN - 0181 - 5520

Numéro : 86

Ce numéro comporte des suppléments  
Mensuel

Février 1992

Edito

## Une société en panne de sens

### Un syndicat à la recherche de nouvelles formes de socialisation.

Dans cette fin de siècle où les anciens modèles ont fait leur temps, où les nouvelles structures ne sont pas encore trouvées, où les progrès de la technique commencent à rejeter une partie de la population, à créer des nuisances, au delà du bien-être du plus grand nombre, comment le syndicat peut-il redevenir le pivot démocratique d'une société en mouvement aux logiques économiques mal définies ?

De nombreux défis nous attendent :

Comment réconcilier l'individu et le collectif ?

Comment recréer des espaces de citoyenneté ?

Comment donner une place pour chacun ?

Comment nous impliquer dans et hors de l'entreprise face à une réorganisation du travail ?

Toutes ces questions seront débattues au congrès confédéral qui aura lieu du 7 au 10 avril 1992 à Paris, débat dans lequel notre fédération, avec l'aide de ses syndicats compte prendre toute sa place.

La Secrétaire Générale  
Danièle RIVED



# L'évolution des structures de la CFDT

**Le prochain congrès confédéral fixera des objectifs d'évolution des structures de la CFDT. A la FTILAC nous sommes précurseurs en la matière et en ce sens pleinement concernés par les constats, les orientations et les méthodes proposés\*.**

La décision d'engager une réflexion sur les structures a été prise au dernier congrès confédéral (Strasbourg 1988) comme en témoigne cet extrait de la résolution générale : "... Nos structures syndicales sont souvent considérées comme trop nombreuses, trop lourdes, mal adaptées. Il est temps de réfléchir à la façon dont les syndicats peuvent mieux remplir leur rôle et à l'évolution des structures vers plus de souplesse, de complémentarité et de solidarité.". Depuis, la FTILAC, comme d'autres organisations de la CFDT, s'est engagée dans cette évolution, notamment par la création de deux syndicats nationaux, Culture d'une part, Presse-Labour-Edition d'autre part et en réunissant dans un seul syndicat toutes les sections d'entreprises publiques et privées de l'audiovisuel.

## **Des structures forgées il y a vingt ans.**

La plupart des structures actuelles de la CFDT ont été construites au début des années 70 sur fond de grandes luttes "exemplaires" (LIP, Joint Français...), de régionalisme et de programme commun de la gauche. Période facile du militantisme et de l'engagement collectif. C'est de cette époque de 1970 (création des Unions Régionales) à 1976 (rôle et forme du syndicat) que date la

mise en place de syndicats locaux, départementaux ou régionaux multibranches regroupant l'ensemble du champ fédéral... C'est sur ce schéma que, jusqu'au milieu des années 80, la FTILAC a voulu construire ses syndicats.

## **Le Syndicat :**

### **Pivot de l'organisation**

Si cette logique d'organisation était cohérente avec une stratégie globalisante, agglomérant des réalités diverses, elle plaçait souvent le syndicat en décalage avec les structures des entreprises, c'est à dire les lieux de décisions et de négociations et avec les préoccupations des salariés. Conséquence, plus le décalage se creusait plus le syndicat se trouvait affaibli dans ses fonctions principales. Affaiblissement de la fonction revendicative : élaboration des revendications, conduite de l'action, négociation. Affaiblissement de la fonction politique : définition des orientations et contrôle des autres niveaux de l'organisation.. Partant de ce constat, le projet de résolution affirme que : "Le syndicat doit être réhabilité comme structure de base de l'organisation". Les critères déterminants de structuration sont la maîtrise d'un ou plusieurs lieux de négociation, un nombre suffisant d'adhérents, les perspectives de syndicalisation

et d'implantation de nouvelles sections CFDT.

## **La Fédération :**

**un ensemble cohérent avec une volonté d'efficacité revendicative.**

La structuration des fédérations découle de critères élaborés au cours des années 70 : viabilité organisationnelle et financière, regroupement de secteurs professionnels permettant "la remise en cause du type de développement capitaliste dans le cadre du projet socialiste autogestionnaire de la CFDT". L'application de ces critères a pu conduire à une trop forte hétérogénéité de certains champs fédéraux, la résolution propose une réflexion sur ce point en précisant que le rôle accru des syndicats doit s'accompagner d'une meilleure capacité des fédérations à coordonner, à analyser, à confronter, à définir une politique et à arbitrer, améliorant ainsi la complémentarité des différents niveaux de structures".

## **Les Unions**

### **Interprofessionnelles :**

**Simplification et complémentarité**

Le rapport constate que l'organisation interprofessionnelle de la CFDT (Unions Régionales, Unions Départementales,...) connaît des

difficultés croissantes de fonctionnement en même temps que des doublons fréquents. Simplifier signifie donc alléger pour parvenir, dans chaque région, à un seul niveau statutaire tenant des congrès. L'objectif de complémentarité passe par la définition de champs d'interventions spécifiques pour l'interprofessionnel : tâches d'organisation, mais aussi domaines revendicatifs (emploi, aménagement du territoire, protection sociale, formation professionnelle...).

### La Confédération :

#### un appareil et des instances plus efficaces

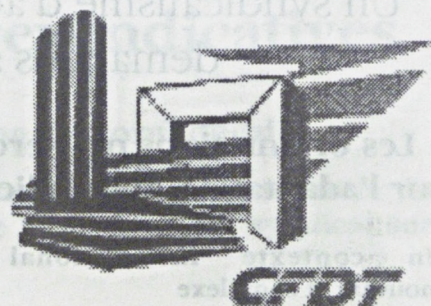
Le texte invite à une définition du rôle spécifique de la confédération (représentation,

recherche, confrontation, analyse, débat, arbitrage), à la réflexion sur le fonctionnement de l'appareil confédéral (le secrétariat confédéral) et à la recherche d'une meilleure complémentarité entre les instances (Commission Exécutive, Bureau National, Conseil National).

#### Privilégier une méthode expérimentale

Moyens d'une stratégie, d'un projet, les structures ne sont pas neutres. Leur modification profonde vise à atteindre l'objectif d'un syndicalisme de masse favorisant le développement et les convergences.

Lors de son dernier congrès la FTILAC s'est engagée dans ce sens.



Pour qu'à l'heure du bilan le résultat soit positif, la participation du plus grand nombre est nécessaire.

\* Rapport et projet de résolution sur l'évolution des structures de la CFDT ont été publiés dans le supplément au numéro 2381 de syndicalisme hebdo du 28 novembre 1991.

Michel CHAPEAU

## Quelles formations pour la fédération ?

L'actualité économique et sociale, la modernisation des conventions, les négociations de branche, imposent à la FTILAC d'avoir des militants opérationnels.

La reconstitution des syndicats nationaux nécessite un investissement de formation pour les nouvelles équipes qui prennent des responsabilités. La mouvance de nos secteurs nous oblige à repenser nos positionnements. C'est

pour répondre à toutes ces demandes que la FTILAC a mis en place plusieurs modules de formation.

Elle s'investit dans des formations européennes concernant l'audiovisuel, pour la transformation des métiers de journalistes et des techniciens qui travaillent avec eux à la production de l'information.

Sur le secteur de l'Écrit, un stage de pigistes concernant leur statut et leurs droits a permis de mettre en place une perma-

nence juridique. Un stage pour les élus de la commission exécutive du SNTPLE permettra à ces militants de mieux cerner le fonctionnement et la gestion de ce syndicat.

Sur le secteur culture, des stages intermittents sont réalisés dans la région centre Ouest, un stage sur la convention collective nationale du socio-culturel permettra aux participants d'avoir des outils nécessaires pour renégocier les accords d'entreprises en corrélation avec la CCN.

Dans le secteur audiovisuel, secteur en pleine restructuration, un stage sur la formation juridique, économique et sociale du PAF, permettra aux militants de pouvoir négocier dans la cohérence la modernisation de leur champ professionnel.

Danièle RIVED



# Un syndicalisme d'adhérents face au kaléidoscope des nouvelles demandes sociales économiques et politiques.

**Les orientations qui seront débattues au prochain congrès confédéral portent sur l'adaptation du syndicalisme dans un contexte difficile.**

## **Un contexte international mouvant et complexe**

La désagrégation du communisme à l'Est a déclenché un véritable chantier de quête démocratique dans le désordre et l'effervescence.

Le déséquilibre économique Nord-Sud a engendré des flux migratoires importants.

L'Europe, face à ces nouveaux espaces se cherche, se construit et ne peut pas s'isoler du reste du monde.

## **Une société française frustrée**

La marginalisation de la classe ouvrière, le développement du tertiaire, sans oublier la généralisation du travail des femmes ont modifié les règles du jeu social.

La modernisation des entreprises a bouleversé les métiers d'où la perte des repères d'identification. La France est dans le peloton de tête du chômage en Europe, chômage qui est devenu un passage obligé dans 80 % des cas pour l'accès au premier emploi.

La sous-qualification est un paramètre de discrimination à l'emploi. Les femmes, les immigrés sont plus majoritairement touchés. Le critère de l'âge est aussi disqualifiant.

Beaucoup de dysfonctionnements et de ruptures s'accumulent sur une même classe sociale : chômage, habitation dégradée, absence de formation professionnelle, manque de considération et d'utilité sociale. En un mot le phénomène exclusion devient le problème central de notre société.

La France paie, en chômeurs et en exclus, l'organisation rigide, taylorienne de ses entreprises et de ses administrations, l'archaïsme de ses relations sociales.

Pourtant des possibilités de développement existent : dans les services, dans le domaine du social et des loisirs.

Le désir de travailler autrement, d'avoir une relative autonomie dans le travail, plus de souplesse dans l'organisation, la volonté de concilier qualité de vie professionnelle et privée sont

des motivations à prendre en compte par le syndicat.

Celui-ci doit être capable de s'adapter aux nouvelles demandes de citoyenneté face au déclin des formes traditionnelles de socialisation.

## **Les acteurs :**

- le gouvernement doit inciter l'emploi.

- Le patronat choisir la modernisation négociée.

- Le syndicalisme être acteur des transformations sociales.

Le syndicat doit mettre en place les mécanismes multiplicateurs de la démocratie.

Une société a besoin de repères, de corps intermédiaires, de force de propositions.

Le syndicat doit devenir le contre-pouvoir dans l'entreprise, dans les administrations par une démarche participative débouchant, par la négociation, sur de réelles transformations sociales.

Il nous faut concentrer nos efforts vers la négociation législative et contractuelle, construire un rapport de force, valoriser nos résultats, chercher des convergences avec les autres syndicats pour une reconnaissance de la part des salariés.

Pour cela, il nous faut être à l'écoute des demandes des salariés. Il nous faut redéfinir les rôles et les modes d'action de chacun. Il faut nous impliquer dans l'élaboration de nouvelles règles.

Il nous faut construire un syndicat majoritaire, représentatif des demandes de ses adhérents, porteur d'un projet collectif, dans la diversité et la solidarité, un syndicat démocratique et indépendant.

**Une place pour chacun ; un emploi, une citoyenneté pour tous, dans un espace européen solidaire et pacifique.**

Aujourd'hui, cette société, qui a perdu ses modes de régulation, percute les modes de vie : déficit de citoyenneté dans la ville, jeunes à la recherche d'un emploi, chômage, retraite précoce, solitudes, divorces,

prise en charge de la très longue vieillesse, déséquilibre ville/campagne, pollution et risques industriels, des défis à prendre en compte par le syndicat, par des propositions et actions concrètes sur le terrain social.

**Défis hors de l'entreprise, mais d'abord dans l'entreprise.**

La CFDT organise son action autour de cinq objectifs :

- Améliorer et enrichir les tâches de chacun.

- Qualifier et reconnaître les compétences mises en œuvre par les salariés

- Mettre en place des organisations qui permettent d'accueillir tous les salariés.

- Favoriser la mixité.

- Faciliter l'intervention directe des salariés sur le contenu et les conditions de travail.

Défis face à la construction de l'Europe. Des formes nouvelles de coopération et d'échange politique, économique et social sont à inventer pour construire une Europe solidaire du reste du monde.

Tout cela suppose une action forte du mouvement syndical, combat où la FTLAC est prête à s'engager.

Danièle RIVED



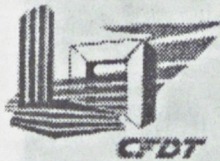
**OBJECTIFS**

© Luites et Communication - Février 1992

# Politique d'action et priorités revendicatives

## Que dit le projet de résolution du prochain congrès confédéral ?

Ces dernières années ont été marquées par une profonde mutation de l'organisation du travail et des conditions de l'emploi en général qui interroge le mouvement syndical sur l'adaptabilité de son action dans un contexte mouvant.



La modernisation des entreprises, moteur principal de ces changements, entraîne des modifications importantes quant aux frontières professionnelles et bousculent les repères traditionnels des salariés et des acteurs sociaux.

L'évolution-mutation des entreprises a fait naître des phénomènes d'exclusion et de marginalisation des salariés les moins qualifiés, surtout là où l'expression syndicale est absente.

La FTILAC-CFDT est frappée de plein fouet par cette actualité et cherche, à travers des groupes de travail et de réflexion, (par exemple : la coopération FTILAC-CNRS sur la modernisation des entreprises de la Presse Quotidienne Régionale) à donner à ses syndicats et ses militants les outils indispensables pour réussir les négociations qui se multiplient et dont les enjeux sont lourds de conséquences notamment pour l'avenir des rapports sociaux.

### **Le taylorisme est loin d'être mort.**

Force est de constater qu'entre les orientations affichées et les réalités de leur application le décalage est grand. Moderniser les technologies n'implique pas automatiquement la modernisation positive et bénéfique pour les salariés des modes de gestion hyperhiérarchisés et centralisés des entreprises.

La négociation est bien le pivot de la réussite de ces mutations et nombreux sont les exemples qui démontrent que partout où la modernisation est menée en confrontant les logiques et les intérêts en présence et donnent la place qu'il mérite au social, elle débouche sur des résultats positifs pour les salariés.

Nous devons donc continuer les efforts engagés pour être à l'écoute des salariés, pour "coller" à leur réalité et leur apporter notre savoir faire.

Il y a ici un autre enjeu de taille et qui part d'un constat inquiétant : la perte d'influence de la représentation collective syndicale au profit des "sans étiquettes" et des revendications catégorielles.

Pour la FTILAC et ses syndicats, cet aspect est doublement important dans la mesure où nous revendiquons les pratiques de négociation intercatégorielles et que nous sommes la seule organisation syndicale à la mettre en pratique dans nos branches.

Prendre en compte uniquement les revendications des salariés les mieux organisés ne fait que creuser les écarts et les injustices.

Dans toutes les négociations nous devons intégrer, comme le souligne justement le projet de résolution, les principes dominants de notre action : refus de l'exclusion et de la marginalisation, qualification, professionnalisation et reconversion.

### **Des actions transparentes.**

Mais notre action en matière revendicative doit aussi être transparente et compréhensible par le plus grand nombre, ce qui exige un travail d'explication et de popularisation de nos objectifs.

L'intervention syndicale doit être crédible et incontournable et influencer sur les décisions patronales, elle doit aussi et toujours lier les aspirations individuelles à l'intérêt collectif. La solidarité est un mot qui reprend tout son sens dans ce contexte difficile et la responsabilité du syndicalisme s'en trouve accentuée. Impliquée dans de nombreux secteurs d'activité où fleurissent les plans et projets de modernisation ainsi que les expériences de gestion prévisionnelle (dans

les imprimeries et les industries graphiques par exemple), notre fédération doit se donner les moyens pour être identifiable par toutes les parties concernées comme un acteur responsable et progressiste.

Il est possible de concilier efficacité économique et avancées sociales sous réserve d'intégrer les paramètres incontournables que sont le renforcement des moyens de formation qualifiante et d'en faire de véritables politiques de développement admises par tous.

L'entreprise doit également devenir un lieu de formation capable de répondre aux besoins des salariés.

Il est aussi urgent de redéfinir de nouvelles politiques salariales cohérentes qui incluent dans la négociation tous les éléments de la rémunération car le changement du travail entraîne également une diversification des modes de rémunération où le salaire de base est de moins en moins important, tandis que les éléments liés à des critères de compétence et de performance individuelle prennent le dessus, échappant globalement à la négociation.

### **Changer le travail, faire évoluer positivement les rapports sociaux, renforcer les moyens d'expression des salariés.**

Exiger dans les négociations des contreparties, dont la réduction du temps de travail, pour les salariés soumis à des contraintes tels le travail de nuit, du dimanche, de week-end, doit être un réflexe CFDT au même titre que de faire barrage à l'extension tous azimuts de ces formes de travail.

Partout la CFDT doit être perçue comme un atout par les salariés et les acteurs sociaux : clarté des objectifs, projets concrets et lisibles par tous.

Christophe BÜRLING

## JOURNALISTES :

# Contre la précarisation de la profession !

Un an tout juste après les 1ères Assises des Pigistes, l'USJF-CFDT a organisé, les 5 et 6 décembre dernier, un stage de formation ayant pour thème "Mieux connaître le statut et les droits des Pigistes".

### Pourquoi ce stage ?

Parce que si d'année en année, le pourcentage des journalistes rémunérés "à la pige" est en constante augmentation (15 à 18% par an), leurs droits et leur statut de "journaliste-comme-les-autres" (que leur confrère pourtant depuis 1974 la Loi CRESSARD) sont de moins en moins respectés par les employeurs.

Non, les journalistes ne sont pas ces privilégiés que l'opinion publique se plaît souvent à imaginer.

Car ces pigistes, ceux-là même qui sont de plus en plus souvent amenés à traiter l'information et constituent en fait la "force vive" des rédactions (notamment dans la presse périodique) représentent aujourd'hui une catégorie de salariés qui ne bénéficient bien souvent de pratiquement aucun des droits sociaux dus aux salariés, des sortes de "tâcherons" que les employeurs utilisent puis rejettent après usage sans même reconnaître qu'il s'agit là d'un licenciement caractérisé...

Certes la Loi existe, cette "Loi Cressard" qui avait justement été faite pour protéger les pigistes et leur donner le même statut et les mêmes droits que leurs collègues permanents dans une rédaction, mais elle est sans cesse contournée, méprisée, parfois même tout simplement ignorée, par les employeurs qui n'hésitent pas à tirer profit de l'isolement, d'un très fort jeu concurrentiel et de l'émiettement des situations individuelles pour s'offrir une main d'œuvre à la fois économique et taillable et corvéable à merci et alléger du même coup l'effectif des rédactions. Le tout en toute impunité : isolés, ne connaissant bien souvent pas ou mal leurs droits, ayant peur de se lancer dans une procédure et de perdre par là-même tout espoir d'emploi, rares sont les pigistes qui parviennent à se faire si ce n'est "bien traiter" au moins "normalement traiter" c'est à dire conformément à la loi...



Car il ne faut pas s'y tromper, c'est de la précarisation de la profession toute entière qu'il s'agit !

C'est pourquoi l'USJF-CFDT a depuis de nombreuses années à cœur de se battre pour défendre les droits des pigistes. Ce combat, s'il passe bien sûr par des négociations et des revendications auprès des Pouvoirs Publics et des Chambres Patronales\*, passe nécessairement aussi par l'information auprès des populations concernées et la sensibilisation de tous ceux qui, actuellement journalistes "permanents", n'en sont pas moins amenés à côtoyer quasi-quotidiennement des pigistes (et sont vraisemblablement eux-mêmes à terme de futurs pigistes en puissance !). D'où la décision de mettre sur pied ce module de formation et d'y convier en priorité tous ceux qui, délégués syndicaux, délégués du personnel, journalistes permanents ou pigistes adhérents, seront ensuite susceptibles de répercuter d'une manière ou d'une autre l'information.

Lors de cette session de formation, grâce à la présence de Manuella Grévy, du Service Juridique Confédéral, et à celle de Michèle Schor-Attali, avocate, l'ensemble des questions relatives aux droits et au statut des pigistes a pu être abordé et de nombreux (et précieux !) conseils pratiques être donnés.

Au menu : reconnaissance de la qualité de journaliste, reconnaissance de la qualité de salarié, problèmes liés à la rupture du contrat de travail par cessation des commandes ou par

réduction du volume de piges, mode et délais de rémunération, pigistes et protection Sociale (maladie, maternité, retraite...), pigistes et vie de l'entreprise (élection et éligibilité/délégués du personnel, primes, tickets restaurant, visite médicale, cotisations à une mutuelle, stratégie CFDT / dossier Pigistes, etc...). Un programme chargé, certes, mais qui n'a pas empêché le débat de se montrer riche et chaleureusement animé. Succès sur toute la ligne : de tous les participants, venus parfois des quatre coins de l'hexagone pour y assister, tous se sont à la fin de la session déclarés prêts à faire circuler l'information, soit en animant bénévolement une permanence dans leur région, soit en militant à l'intérieur de leur entreprise afin que les pigistes cessent d'être considérés comme les "parents pauvres" de la rédaction et voient enfin leurs droits reconnus et respectés.

\*Après avoir alerté le Ministère du Travail ainsi que le Service Juridique et Technique de l'Information, (organisme interministériel dépendant de Matignon) auprès desquels elle a d'ailleurs trouvé un excellent accueil, la CFDT a saisi l'ensemble des chambres patronales afin d'exiger que le statut des pigistes soit un thème prioritaire de négociations. Les premières rencontres, si elles ont montré l'ampleur du fossé séparant nos demandes (et le contenu de la Loi) et les positions des employeurs, nous laissent néanmoins espérer trouver une issue positive à ce dossier.

Hélène VIALA

© Luites et Communication - Février 1992

# Délocalisations au ministère de la Culture

4 établissements et services du ministère de la Culture ont eu la surprise de voir leur nom sur une liste de délocalisables.

La manufacture nationale des Gobelins, installée sur un site du 13<sup>ème</sup> arrondissement depuis le XVI<sup>e</sup> siècle (120 agents, fonctionnaires artistes lissiers).

Le Centre National du Cinéma, (EPA 350 agents) fleuron de la politique culturelle, gestionnaire entre autres de l'avance sur recettes et "responsable"

de la survie de l'industrie cinématographique en France, seule rescapée du cinéma au sein de l'Europe.

Le Musée des Arts et Traditions Populaires (100 agents), représentation nationale des musées départementaux, qui s'installerait à Rouen.

L'Ecole Nationale de Création Industrielle (ENSCI) EPIC de 50 agents.

Suite à l'annonce de décision concernant les établissements pour lesquels une décision ferme a été prise qui ne concerne que les Gobelins, les autres établissements étant sur la liste du

CIAT (Comité Interministériel pour l'Aménagement du Territoire), une forte mobilisation s'est faite sur deux sites :

Aux Gobelins, avec une CGT très majoritaire et une CFDT très présente, la mobilisation s'est faite sur la base de grèves, de journées portes ouvertes et par une médiatisation réussie, la pression très forte a permis un compromis, les agents fonctionnaires resteraient sur place et un centre de formation serait organisé dans la Creuse, qui substituerait au fur et à mesure des départs en retraite sur Paris, un transfert de postes sur Aubusson. Sachant qu'il faut de 5 à 7 ans pour former un artiste lissier, que certains à Paris ont 25 ans... sans reculer ouvertement, le gouvernement abandonne cette décision de délocalisation.

Le CNC, porté sur la liste de la CIAT, s'est immédiatement mobilisé en s'appuyant sur l'ensemble des professions du cinéma avec lesquelles il gère les avances sur recettes, en se mettant en grève, en organisant une journée portes ouvertes tournée vers les professionnels du cinéma, en manifestant... Jack LANG a annoncé en début d'année qu'il s'engagerait personnellement pour affirmer que le CNC ne serait pas retenu...

Situation plus difficile pour les ATP et l'ENSCI où la mobilisation est moins réussie...

En conclusion, notre expérience est qu'une forte mobilisation liée à une popularisation de la mobilisation **font reculer le gouvernement.**

Il nous semble pour le moins maladroite, sous prétexte qu'une bonne idée, l'aménagement du territoire doit être défendue à tout prix, que le gouvernement veuille négocier au plus haut niveau des mesures sociales d'accompagnement. Dans les entreprises menacées, la mobilisation s'organise et que, nous l'avons prouvé, ces mesures unilatérales, sans concertation aucune, si elles rencontrent une résistance et une mobilisation déterminées font reculer le gouvernement.

En conséquence un moratoire de trois ans s'impose sur les délocalisations. Une étude et une concertation réelle doivent être organisées avec tous les partenaires sociaux, ministère par ministère.

Dominique NOËL

## Ministère de la Culture, élections à la représentativité : Progression de la CFDT

Au Ministère de la culture, la représentativité des organisations syndicales se fait sur la base d'un référendum tous les trois ans, auxquels participent l'ensemble des personnels du Ministère de la Culture (Hors EPIC).

Cette élection permet de déterminer le nombre sièges en CTP et CHS (correspondants aux CE et CHSCT du privé), nombre de décharges de services (42 à répartir pour tout le Ministère sur 15048 agents), la surface des locaux de permanence etc...

La CFDT qui avait déjà progressé en 1988, progresse à nouveau légèrement:

SYNDICATS	% 91	% 88	% 85
CFDT	21,27	21,13	20,53
FEN	21,58	21,05	20,76
CGT	24,67	22,22	21,88
FO	17,08	17,19	20,82
CGC	4,06	5,21	7,71
CFTC	6,56	5,98	7,21
Autonomes	4,74	7,17	absents

Quatre syndicats progressent :

la CGT qui surfe sur la vague du mécontentement qui pousse son avantage sur les secteurs en danger de délocalisation (Centre National du Cinéma Gobelins, musée ATP)

La FEN, traditionnellement bien implantée dans les Directions issues de l'Education Nationale (patrimoine, livres, archives) progresse dans ses fiefs mais reste totalement absente des établissements publics et des directions "modernes", sa remarquable organisation alliée à un système de propagande très élaboré ne donne pas les résultats qu'ils pouvaient espérer, la "ligne politique" FEN culture restant

très conservatrice et corporatiste.

La CFDT, qui baisse d'une façon significative à Beaubourg, dans une moindre mesure au CNC, compense ses pertes par une percée significative dans les musées et générale sur l'ensemble des régions et des directions centrales du ministère.

La CFTC a connu une progression peu significative à Beaubourg, mais régulière sur l'ensemble des secteurs du ministère.

**En baisse :**

FO, qui avait fortement chuté en 1988, continue légèrement sa décrue, accentuée dans les directions mais compensée par une légère percée dans les établissements publics.

Les autonomes, qui, après une forte percée en 1985 perdent pied au ministère, puisque leur score ne leur permet ni locaux, ni sièges au comité technique paritaire ministériel.

La CGC confirme son faible score et ne survit que sur le corps des conservateurs du patrimoine.

En conclusion, 5 syndicats ont les moyens de continuer à fonctionner, (un de moins), la CGT progresse d'une façon significative, mais globalement les syndicats se situant à "gauche" (CGT, FEN, CFDT) progressent fortement au ministère (FO culture étant dans une mouvance RPR/FN...).

La CFDT se consolide dans les CAP et les CTP de direction, résultat encourageant car la progression est difficile chez les fonctionnaires qui déplacent peu leurs votes.

Dominique NOËL

# Tableau de Bord

**Prix :** + 0,4 % en octobre soit 2,7 % depuis le début de l'année.

**Salaire Horaire ouvrier :** 0,9 % au troisième trimestre soit + 4,6 % sur les douze derniers mois, et un gain de pouvoir d'achat de 2 %.

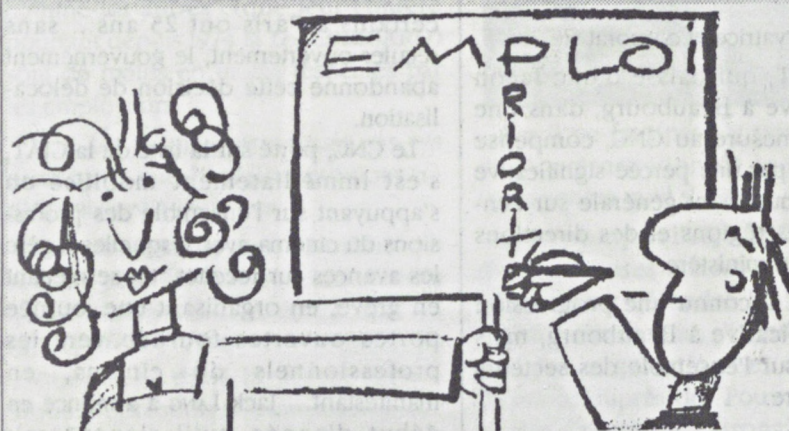
**Chômage :** 2 796 100 demandes d'emploi non satisfaites en septembre (+0,9 % en un mois) en données non corrigées des variations saisonnières.

**RMI :** Selon un rapport du CERC (Centre d'Etudes des Revenus et des Coûts) 63 % des bénéficiaires du RMI ont signés au moins un contrat d'insertion et la proportion des stages et emplois a doublé pour atteindre 30 %, surtout grâce au développement des contrats

emploi-solidarité.

**Bistrots :** Le zinc bat de l'aile : en 1910, la France comptait 510 000 cafés. En 1990 elle n'en compte plus qu'70 000.

**Défaillances :** En 1990, le nombre des défaillances d'entreprises s'est élevé à 45 000 contre 35 000 en 1989 et devrait atteindre 60 000 cette année, laissant une ardoise estimée entre 80 et 100 milliards de francs.



## Sommaire

Une société en panne de sens .....	1
L'évolution des structures de la CFDT .....	2 et 3
Quelles formations pour la fédération ? .....	3
Un syndicalisme d'adhérents... ..	4
Politique d'action et priorités revendicatives .....	5
Journalistes : Contre la précarisation de la profession .....	6
Délocalisation au ministère de la Culture .....	7
Ministère de la Culture, élections à la représentativité : Progression de la CFDT .....	7
Agenda .....	8
Tableau de bord .....	8
Enquête salaires .....	9 et 10

### Agenda :

### Dates à retenir

Conseil Fédéral : .....	6 février
Conseil National Confédéral : .....	26 et 27 février
Conseil Fédéral : .....	6 mars
Conseil National SYNAPAC : .....	23 mars
Conseil Fédéral : .....	24 mars
Congrès Confédéral : .....	7,8,9 et 10 avril
Congrès SNTIPLE : .....	4 et 5 mai
Conseil Fédéral : .....	25 mai
Assemblée Générale Journalistes : .....	12 et 13 juin
Congrès SYNAPAC : .....	17 juin

### Luttes et Communication

Mensuel - Le numéro 2 F - Abonnement 20 F

Secrétariat de rédaction, conception et réalisation : Jacques GESLIN  
 Rédaction et abonnements : 45, 47 avenue Simon Bolivar - 75019 Paris  
 Téléphone : (1) 42 02 57 22 - Fax : (1) 42 02 59 74