

# LUTTES ET COMMUNICATION



ISSN - 0181-5520

Édité par la F.T.I.L.A.C-C.F.D.T

MENSUEL

Ce numéro comporte des suppléments, dont "VUE DU SYDAS" et "FTILAC-PLUS"

N° 67

Infos sur Minitel:  
3614-ASPA\*CFDT

Jan 89

## EDITO

### La formation syndicale en 89 : Révolutionnaire !

A près examen du bilan des actions menées en 1988, le Conseil Fédéral de la FTILAC a adopté le plan de formation syndicale pour 1989.

Une priorité a été retenue : la formation des équipes de sections d'entreprises et de syndicats.

Deux objectifs sont fixés :

- Former des équipes opérationnelles, capables de s'organiser, de conduire l'action syndicale et de se développer.
- Multiplier les actions de formation avec les syndicats et les sections d'entreprises, en recherchant au cas par cas la meilleure formule possible (contenu, durée, lieu, suivi).

Dans les entreprises, dans les branches, la formation des salariés est de plus en plus considérée comme un enjeu majeur, un investissement prioritaire. La CFDT y est pour beaucoup.

Alors, réalisons cet investissement pour nous-mêmes, pour l'efficacité de notre syndicalisme.

**Le droit à la formation syndicale existe, utilisons-le.**

En 1988, parmi les stagiaires ayant participé à une session organisée par la FTILAC, deux sur trois sont venus pour la première fois. Cette forte proportion de nouveaux venus est pour nous un encouragement.

Délégués syndicaux dans l'entreprise, responsables de syndicats, élus DP, CE, CHSCT... individuellement et collectivement, les militants(es) CFDT utilisent chaque jour leurs connaissances, leurs compétences. En permettant à chacun de prendre du recul, la formation aide les équipes à faire le point. Aller en formation c'est un choix à la fois individuel et collectif pour être plus à l'aise dans son rôle et dans l'exercice de ses responsabilités.

Une session de formation syndicale bien préparée, réalisée dans de bonnes conditions, amenant des décisions claires et des actions bien suivies, cela donne la pêche. Ceux qui y sont allés vous le diront.

**Alors. Formation, on y va !**

Michel CHAPEAU



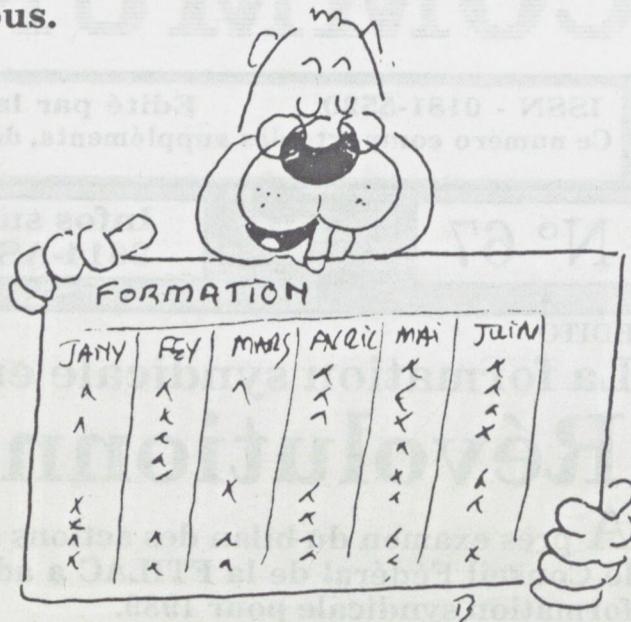
## SOMMAIRE

Editorial	1
Pensez formation	2
Equipes syndicales d'entreprise ou d'établissement	2
Responsables de syndicats	2
Droit Formation	3
Salaires Labeur : Un feuilleton désastreux pour les travailleurs	4
Distribution	4
Labeur	4
Salaires 89 : les négociations	5
Nouvelles Techniques	5
"Le Carillon" a sonné	5
Salaires Fonction Publique	6
Municipales 89 : Alerte	7
CCN Socioculturelle : Etendue	7
Elections professionnelles AV D.P. Radio France-Paris	7
C.E. TDF	7
1989-1993 : Les ressources du secteur public de l'audiovisuel en question	8
Aménagement et réduction du Temps de travail	8
ENCART	

# Pensez formation

**Vous faites partie de l'équipe des responsables de votre syndicat, vous êtes délégué syndical ou élu DP, CE, CHSCT dans votre entreprise : ces informations sont pour vous.**

**La FTILAC a fait le choix de donner, en 1989, la priorité à la formation des équipes syndicales d'entreprises et à la formation des responsables de syndicats (voir édito de ce "Luttes et Communication" en page précédente) les informations sur le déroulement de ces sessions sont données à titre indicatif, l'objectif étant de faire correspondre au mieux l'offre à la demande. N'hésitez donc pas à nous contacter pour en parler.**



## Formation des équipes syndicales d'entreprises ou d'établissements

### La durée :

5 jours (en deux séquences, la première de deux jours, la seconde de trois jours)

### Elle concerne :

- Les militants(es) élus(es) et désignés(es), adhérents(es) ayant une responsabilité au sein de la section.
- Groupe de 12 à 15 participants(es) issus(es) d'une même section ou de plusieurs sections d'un même secteur d'activité (au minimum 3 personnes par section).

### L'objectif :

Doter les militants(es) d'entreprises des outils et méthodes d'analyse, d'organisation et de fonctionnement leur permettant de conduire et développer l'action syndicale.

### Eléments de programme :

#### 1ère séquence : 2 jours

##### - Module 1 :

*Diagnostic de la SSE : connaître sa section.*

S'approprier et utiliser les outils de diagnostic et suivi de l'évolution de sa section.

##### - Module 2 :

*Syndicalisation : se développer.*

Clarifier les enjeux de la syndicalisation, se doter d'un plan de développement.

##### 2ème séquence : 3 jours

##### - Module 3 :

*Pratique syndicale : agir collectivement.*

Elaborer collectivement les revendications, définir des objectifs syndicaux, construire un plan d'actions et un plan de travail.

##### - Module 4 :

*Identité : être CFDT*

Clarifier notre conception CFDT du syndicalisme, repérer et s'approprier les éléments identitaires structurant l'action syndicale.

##### - Module 5 :

*Suivre : réinvestir les acquis de la formation.*

Se fixer collectivement des objectifs de réalisation précis et atteignables pour les six mois à venir.

### Précision :

Moyennant quelques adaptations, il est possible d'organiser certains de ces modules de façon autonome.

## Formation des responsables de syndicats

### Sa durée : 2 jours (ou plus)

### Elle concerne :

- Les militants(es) responsables de syndicats qui ont des fonctions repérées à tenir (animation, information, lien avec les sections, développement, trésorerie)

- Groupe de 12 à 15 participants(es) (au minimum 3 personnes par syndicat).

### L'objectif :

permettre aux responsables de mieux faire fonctionner et de mieux gérer un syndicat multi-sections pour mettre en oeuvre une politique d'action.

## Eléments de programme

### \* Animation et gestion :

- Fonction, rôle des responsables dans la vie du syndicat.

- Rôle et définition du syndicat multi-sections.

### \* Mise en œuvre d'une politique :

Le syndicat en relation avec les sections, les milieux

tants, les adhérents, les structures confédérées (fédération, UD, URI), avec son environnement.

N.B. :

La Confédération organise en 1989 des sessions de deux fois quatre jours pour les responsables de syndicats. Pour tout renseignement à ce sujet, contactez-nous.

## Droit Formation

### La formation est un droit, utilisons-la.

#### Les textes de référence :

C'est la loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985 qui régit le droit au **congé de formation économique, sociale et syndicale**. Dans le code du travail il faut se référer à l'article L.451.

#### Le droit au congé :

Nombre de jours :

- 12 jours par an

- 18 jours par an pour les animateurs de stages et les responsables syndicaux.

- Ce congé est fractionnable par tranches de 2 jours.

- Les absences simultanées ne peuvent pas, en principe, dépasser 2 % de l'effectif.

#### Rémunération :

Ces congés donnent lieu à rémunération par l'employeur, dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, à hauteur de 0,08 pour mille des salaires payés pendant l'année en cours.

#### Demande de congé :

Elle doit être présentée à l'employeur au moins trente jours à l'avance et doit préciser la date, la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage.

#### Refus de congé :

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé. En cas de litige, le refus peut être contesté devant le bureau de jugement du conseil des Prud'hommes qui est saisi et statué en référé.

#### Conventions ou accords :

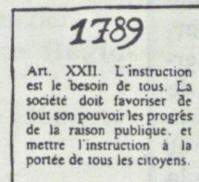
Conventions Collectives et accords d'entreprises peuvent prévoir des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi (fixer notamment les modalités de financement destinées à couvrir les frais pédagogiques des stages).

#### Pour toutes difficultés, contactez-nous

#### FTILAC-CFDT

#### Contacts formation syndicale :

Michel CHAPEAU ou Jacques GESLIN.



1789

Art. XXII. L'instruction est le besoin de tous. La société doit favoriser de tout son pouvoir les progrès de la raison publique, et mettre l'instruction à la portée de tous les citoyens.

1989

(ART. XXII BIS)

TOUT SALARIÉ A DROIT, AU COURS DE SA VIE PROFESSIONNELLE, À UN CRÉDIT-FORMATION LIÉ PERMETTANT DE SUIVRE UNE FORMATION QU'IL AURA LIBREMENT CHOISIE.



#### Section Syndicale CFDT de l'établissement :

Le ..... 19

Monsieur le Directeur,  
Nous avons l'honneur de solliciter une mise en congé du ..... au .....  
pour M.MME

afin qu'ils puissent suivre une session organisée par l'Institut Confédéral d'Etudes et de Formation Syndical, dans le cadre de la Loi du 30 décembre 1985 concernant le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Recevez, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

Signature : (le secrétaire de section  
ou le Délégué Syndical)

Modèle de lettre  
à envoyer à la direction au moins  
un mois avant la  
session (conserver un double de  
la demande).

## Opération coup de poing

### Un feuilleton désastreux pour les travailleurs

La réunion de la Commission Paritaire Nationale du 6 décembre 88, avait pour objet la négociation des salaires 89, elle n'a pu avoir lieu.

L'intervention des militants de la CGT dans les locaux de la fédération patronale a empêché tout début de dialogue. En effet, pendant plus de 2 heures, les militants de ce syndicat ont bafoués par leur attitude, leurs vociférations, insultes et insanités proférées, tant à l'encontre des organisations syndicales que des patrons, toutes les règles élémentaires de la tolérance et de démocratie.

Nous déplorons vivement ces agissements irresponsables qui rendent impossible tout dialogue social. Mais chacun n'est-il pas à même de prendre ses responsabilités ?...

La CFDT pense que les travailleurs du Labeur de notre pays attendent autre chose des syndicats. C'est pourquoi, nous avons affirmé notre détermination de poursuivre notre tâche de représentants des travailleurs et travailleuses, malgré les mensonges et les calomnies proférés à l'égard de la délégation cédétiste. Nul ne nous imposera ses idées et ses méthodes, même si les prétentions hégémoniques de la CGT doivent en souffrir.

Cette opération coup de poing de la CGT n'a servi à rien si ce n'est à démontrer son inefficacité et, dans les faits, à renforcer l'attitude négative des patrons du Labeur qui avaient proposé pour 1989 130 F d'augmentation mensuelle (70 F en Mai et 60 F en Décembre).

#### On ne change pas les règles du jeu sans...

La 3ème réunion de négociation des salaires du 15 décembre n'a pas permis d'aboutir à un accord. Pourtant, certains points semblaient se diriger vers des orientations positives. C'était le cas du relèvement du salaire minimum de la profession qui correspond aujourd'hui à 4 620 F.

La CFDT avait fait de cette revendication un passage obligé. Nous demandions 5 140 F au 1er janvier 89.

Le principe d'une augmentation mensuelle en francs et non en pourcentage auquel était fortement attaché la fédération patronale avait reçu de notre part une écoute très positive. La CFDT est "sensible" à cette méthode qui a le mérite de ne pas accroître indéfiniment la hiérarchie des rémunérations et favorise l'évolution de bas salaires.

La CFDT proposait une augmentation mensuelle de 280 F en deux paliers, assortie d'un engagement de rencontre afin d'examiner l'évolution du coût de la vie fin 89. De plus, nous demandions avec la réévaluation du salaire minimum de revoir les classifications.

Face à ces propositions, la fédération patronale n'a fait qu'un petit pas, inacceptable pour recevoir le paraphe de notre organisation.

Elles correspondaient à :

- un salaire minimum de 5 000 F au 1.1.89 et de 5 100 F au 1.10.89.
- une augmentation de 100 F au 1er avril 89 et de 70 F au 1er octobre 89 pour les ouvriers-employés, de 150 F au 1er avril et de 100 F au 1er octobre pour les cadres.

Cette dernière proposition correspon-

augmentation de 80 F au 1er avril et de 60 F au 1er octobre pour les ouvriers-employés et de 120 F au 1er avril et de 80 F au 1er octobre pour les cadres, le patronat ne pourra pas attendre des salariés de l'Imprimerie qu'ils se sentent responsables du développement ou du non-développement de ce secteur d'activité.

Quand on veut changer les règles du jeu en matière de salaires (augmentation en Francs et non plus en pourcentage) d'un seul coup, il faut accepter d'en payer le prix. C'est ce que n'ont pas compris les patrons, c'est une nouvelle fois les travailleurs qui paieront les pots cassés mais pas eux seulement, l'imprimerie et les industries graphiques dans leur ensemble en subiront les conséquences.

Michel MORTELETTE



dait, pour un salaire brut de 5 000 F, à 3,37 % d'augmentation mais pour un salaire de 7 000 F à seulement 2,41 % d'augmentation. Cela n'a pas paru suffisant pour les négociateurs CFDT.

De plus la fédération patronale n'entendait pas préciser dans l'accord quand et comment seraient révisées les classifications.

Aucune des organisations syndicales n'a signé la proposition patronale. De ce fait la Fédération Française de l'Imprimerie et des Industries Graphiques a fait parvenir à ses adhérents une recommandation. Celle-ci correspond à une logique tout à fait contraire au discours patronal qui revendique, soit disant, le fait que "sans les travailleurs notre industrie ne se développerait pas".

En recommandant uniquement une

#### Brèves...Brèves...Brèves... Distribution

La fédération entend bien en 1989 privilégier son action dans ce secteur d'activité sur le plan de la couverture conventionnelle. Elle doit rencontrer dans les semaines qui viennent les responsables du syndicat patronal des dépositaires.

#### Labeur

Les négociations sur la convention collective nationale qui sont interrompues depuis octobre 88 doivent reprendre en février.

Minitel : 36 14  
ASPA\*CFDT

# "Le carillon a sonné"

Les négociations de salaires au "Carillon" ont été animées. Dans un premier temps, le vendredi 2 décembre, un accord a été signé par les membres du Comité d'Entreprise. La direction et le Comité d'Entreprise se mettaient d'accord sur une augmentation indiciaire de 2 % au 1er janvier 89 pour tous les salariés, avec en plus, pour les salariés ayant une rémunération mensuelle brute (sur 13 mois) inférieure ou égale à 5400 F, une hausse supplémentaire de 1 % au 1er janvier 89 et de 0,5 % au 1er juillet 89. Pour les salariés dont la rémunération mensuelle est supérieure à 5400 F et dont le coefficient est inférieur ou égal à 390, s'ajoutera également une hausse de 0,5 % au 1er juillet 89.

Les personnels ayant pris connaissance de cet accord le lundi 5 au matin, le jugent non-satisfaisant et se mettent en grève sur le champ. En fin de soirée, à 20 h, les négociations s'ouvrent et se concluent à 23 h, par un accord signé par la CFDT qui démontre une nouvelle fois que l'action paye. Cet accord prévoit :

- 5 % de hausse indiciaire du salaire au 1er janvier 89 pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 70 200 F.
- 3,5 % de hausse indiciaire du salaire au 1er Janvier 89 pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est comprise entre 70 200 F et 91 000 F.

Pour les autres salariés, hausse indiciaire des salaires de 2 % au 1er Janvier 89.

Enfin la direction est d'accord pour prévoir un ajustement éventuel des salaires tout début 1990, pour que le pouvoir d'achat soit maintenu au titre de l'année 1989.

Au Mans, les salariés du "Carillon" ont sonné à leur manière à la porte du patron. Bravo. Espérons, en ce début d'année, qu'il y aura avec la CFDT de nombreux sons de cloches identiques dans les autres entreprises.

Michel MORTELETTE



ECRIT

## GUIDE DE L'ELU CHSCT

Référence 234

Ce guide donne aux militants, élus dans cette instance, les moyens d'agir, de proposer, d'enquêter sur les conditions de travail dans leur entreprise.

100 Francs, port inclus

95 Francs au magasin.

### BON DE COMMANDE

Retourner à :

CFDT Productions

4 Bd de la Villette

75955 Paris Cedex 19

Organisation ou nom : .....

.....

Adresse : .....

.....

Nb exemplaires .....

Règlement : .....

Chèque à l'ordre de :

CFDT PRODUCTIONS

## Brèves...Brèves...Brè

### Salaires 89

#### Les négociations

- Presse Hebdomadaire Régionale d'Information : 19 janvier
- Reprographie : 25 janvier
- Presse Quotidienne Régionale : 30 janvier
- Presse Quotidienne Départementale : 31 janvier.

#### - Conseil de branche

Le prochain conseil de la branche Ecrit aura lieu le 26 janvier.

A l'ordre du jour, bien sûr les salariés, le bilan de l'activité de la branche depuis octobre dernier mais aussi la discussion d'une note sur le portage des journaux à domicile qui est un enjeu pour la syndicalisation dans l'Ecrit et précisément la distribution de la presse. Nous reviendrons sur ce sujet lors du prochain numéro de la revue fédérale en vous présentant la situation de ce secteur et les orientations du Conseil de Branche Ecrit.

#### Presse Quotidienne Régionale

Les négociations devraient reprendre début février sur le volet social de l'accord d'Avril 86 sur la modernisation des entreprises de presse. Ces négociations porteront notamment sur la Réduction du Temps de Travail et sur la mise en place d'un Fonds d'Assurance Formation de branche lié à l'introduction des nouvelles techniques. De plus le renégociation de la convention collective des cadres administratifs et techniques de la presse quotidienne régionale est à l'ordre du jour d'une rencontre qui devrait avoir lieu en mars prochain.

Le retard apporté à ces négociations résulte des changements opérés au sein de la direction du syndicat patronal (SPQR), M. Boudet ayant remplacé depuis septembre M. Gatineau.

## Brèves...Brèves...Brè

### Nouvelles Techniques

A la suite de la session "Nouvelles Techniques dans la presse" organisée en septembre par la fédération, celle-ci vient de réaliser un dossier qui comprend l'ensemble des accords-cadres nationaux signés au plan national sur ce sujet et les accords d'entreprise qui y ont fait suite.

Ce dossier est disponible pour les sections syndicales. Il suffit de le commander à la Fédération au prix de 30 F.

Deux sessions de formation sur l'introduction des nouvelles techniques dans la presse devraient être organisées en 1989 par la fédération. L'une en région Rhône Alpes, l'autre est destinée aux journalistes.

La signature d'un accord-cadre national sur l'introduction des nouvelles techniques dans la presse hebdomadaire régionale d'information (PHRI) semble en bonne voie. Une nouvelle rencontre est programmée en janvier.

CFDT = AVENIR

## Reclassification, revalorisation bas et moyens salaires

### Les fonctionnaires gagnant avec la CFDT...

A l'issue des quatre réunions du groupe d'application de l'accord salarial aux bas et moyens salaires, un relevé de conclusions a été établi précisant les détails des mesures prises.

L'ensemble de ce dispositif suppose la publication de plusieurs décrets et arrêtés. Les textes seront publiés fin janvier ou début février. Les agents percevront le bénéfice des mesures dès la paye de février 1989 (avec effet 1/1/89).

Ces mesures vont toucher près de 500 900 fonctionnaires d'état dès 1989. C'est plus du double de ceux qui avaient bénéficié des mesures bas salaires de 1985.

Les gains bruts moyens pour les agents sont de 100 F par mois. Pour certains, c'est bien plus encore. Ceci s'ajoute aux mesures générales de l'accord salarial.

#### **Le contenu du dispositif**

##### **Personnels de catégorie B :**

Le pyramidage (1) des corps classés en catégorie B sera augmenté de 2 % au deuxième niveau de grade et de 1,5 % au dernier niveau de grade. L'augmentation permettra en 1989 la promotion de 6 500 agents dans le second grade et de 2 000 agents dans le troisième grade.

Il s'agit de promotions supplémentaires venant s'ajouter aux promotions prévues en 1989 en application des règles existantes.

##### **Personnels de catégorie C et D**

(voir tableau)

Les agents de la catégorie C titulaires d'un grade actuellement classé dans les groupes IV, V, et VI et rémunérés sur la base d'un échelon de l'un de ces groupes ou du groupe VII (groupe che-

vron du G VI) vont être reclassés dans l'une des trois nouvelles échelles E 3, E 4 ou E 5, chacune de ces échelles correspondant à la fusion deux à deux des anciens groupes.

La suppression du chevonnemment (2) est la mesure principale qui articule la reclassification de la catégorie C (cf le tableau 2 ci-dessus), aura en outre deux conséquences, d'une part la durée de carrière est réduite en moyenne à 3 ans (c'est à dire que l'on atteindra l'échelon terminal de son grade 3 ans plus tôt), d'autre part, la promotion de grade en catégorie C se fera désormais systématiquement avec un gain indiciaire immédiat, ce qui n'était pas toujours le cas avec le chevonnemment.

##### **Groupe III de catégorie C :**

A compter du 1/1/89 sera créé un groupe de rémunération G III bis. Son échelonnement indiciaire sera celui de l'actuel groupe IV sauf en ce qui concerne le deuxième échelon doté de l'indice 241 (au lieu de 239).

Les agents appartenant à un grade classé en groupe III pourront chevronner en groupe III bis dès qu'ils compteront un an d'ancienneté dans le 2ème échelon, dans la limite de 75 % des effectifs de leur grade ou dans la limite de la moitié des personnels susceptibles d'être promus.

L'amélioration du chevonnemment des agents classés en G III va concerner 40 000 d'entre eux en 1989, avec un gain indiciaire variant de 1 à 12 points majorés.

##### **Agents de bureau :**

10 000 fonctionnaires de la catégorie D exerçant des fonctions de bureau pourront bénéficier de mesures excep-

tionnelles de recrutement dans un grade classé dans le groupe 3 de la catégorie C. Cette mesure va permettre à plus du quart des fonctionnaires de catégorie exerçant des fonctions de bureau d'accéder à la catégorie C.

##### **Agents de service :**

le grade de chef surveillant des corps d'agents de service sera défonctionnalisé, la proportion des chefs surveillants par rapport aux agents de service sera portée de 1 pour 9 à 1 pour 5. La défonctionnalisation du grade de chef surveillant, l'amélioration de la proportion permettra à 2 000 agents de service d'accéder au G 3 de rémunération.

##### **Conducteurs auto, téléphonistes :**

des mesures de repyramide auront lieu touchant ces catégories. Ce sont 160 agents des corps de conducteurs auto et téléphonistes qui vont bénéficier d'une promotion au grade supérieur.

##### **Autres mesures :**

Ont été approuvés deux documents relatifs à la revalorisation de la prime spéciale d'installation et au maintien des réductions d'ancienneté en cas de promotion de grade.

Des réunions paritaires (syndicats-administration) auront lieu au Ministère de la Culture pour l'application du dispositif de reclassification. La CFDT compte y faire étendre l'application de ces mesures aux contractuels d'établissements publics du Ministère (Beaubourg, C.N.C. etc) en faisant jouer une mécanique de "comparabilité".

**Vincent de LA CROIX**

##### **Glossaire**

**1 ) Pyramidage :** c'est une représentation du nombre d'agents par grade au niveau d'un corps de fonctionnaires et des possibilités d'accès aux grades supérieurs.

**2 ) Chevonnemment :** Avant l'application des nouvelles mesures, les fonctionnaires de catégorie C (grades classés du groupe III au groupe IV de rémunération), peuvent, lorsqu'ils ont atteint le 5<sup>e</sup> échelon du groupe dans lequel leur grade se trouve classé, chevronner dans le grade supérieur, c'est à dire rémunérés sur la base des échelons et des indices du groupe supérieur. Il s'agit donc d'une amélioration de rémunération et non d'un changement de grade.

Echelon		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Durée moyenne		1a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	4a	4a	-	
Durée minimale		1a	1a6m	1a6m	1a6m	2a	2a	2a	3a	3a	-	
D	E 1	Brut	209	220	229	237	244	253	282	267	274	282
	Majoré 01.01.85	217	224	230	236	241	247	252	256	261	266	
	Majoré 01.10.88	219	226	232	238	243	249	254	258	263	268	
	Majoré 01.02.89	220	227	233	239	244	250	255	259	264	269	
C	G III	Brut	220	230	239	247	252	261	265	268	274	282
	Majoré 01.01.85	224	231	238	243	246	251	254	257	261	266	
	Majoré 01.10.88	226	233	240	245	248	253	256	259	263	268	
	Majoré 01.02.89	227	234	241	246	249	254	257	260	264	269	
	G III bis	Brut	232	241	248	260	268	278	285	293	301	309
	Majoré 01.01.85	232	239	244	251	257	264	267	272	278	284	
	Majoré 01.10.88	234	241	246	253	259	266	274	280	286	-	
	Majoré 01.02.89	235	242	247	254	260	267	270	275	281	-	
E 3		Brut	232	242	256	268	282	293	304	314	322	336
	Majoré 01.01.85	232	240	248	256	266	272	280	288	294	304	
	Majoré 01.10.88	234	242	250	258	268	274	282	290	296	306	
	Majoré 01.02.89	235	243	251	259	269	275	283	291	297	307	
E 4		Brut	238	253	268	285	298	312	325	339	351	364
	Majoré 01.01.85	237	247	257	267	276	286	296	306	316	326	
	Majoré 01.10.88	239	249	259	269	278	288	298	308	318	328	
	Majoré 01.02.89	240	250	260	270	279	289	299	309	319	329	
E 5		Brut	248	266	282	299	314	329	343	358	373	390
	Majoré 01.01.85	244	255	266	277	288	299	310	321	332	346	
	Majoré 01.10.88	246	257	268	279	290	301	312	323	334	348	
	Majoré 01.02.89	247	258	269	280	291	302	313	324	335	349	

## Municipales 89 : Alerte

Nous avons beau dire et redire aux employeurs associatifs, que leurs salariés ne peuvent être à la merci des résultats électoraux, certains ne veulent toujours pas comprendre. Souvenons-nous des désastres après 1983, où certaines municipalités (gauche ou droite) avaient commencé leur mandat en éjectant un nombre important de salariés.

### Bruits alarmants en provenance de Marseille

Là-bas, il y a environ 200 salariés Léo Lagrange, qui aujourd'hui ne savent plus très bien où ils habitent. Ce qui est d'autant plus vrai que leur patron est candidat sur une des listes (de gauche bien entendu... et est partie prenante dans l'exclusion de Vigouroux du PS).

A première vue, il n'y a pas de quoi fouetter un chat. Cependant la municipalité marseillaise finance une grande partie des postes de salariés et ces derniers risquent de se retrouver sur des sièges éjectables qu'ils n'ont pas désirés.

Alors bien sûr, en cette année de bicentenaire on ne va pas demander aux responsables associatifs de ne pas avoir de positions politiques. Mais le moins qu'ils puissent faire est de ne pas oublier qu'ils ont des responsabilités vis à vis des emplois et de leurs salariés.

S'ils pouvaient admettre qu'en 1989 ce n'est pas le label politique de leur association qu'ils doivent valoriser, mais le travail réalisé avec les professionnels.

**A bon entendeur, salut !**

Jean François SADIER

### TDF : Nouvelle progression de la CFDT aux élections CE

La CFDT obtient 48 sièges sur les 68 à pourvoir dans les huit établissements de TDF et gagne deux sièges.

En réalisant 55,7 % des voix, la CFDT progresse de 3,7 % par rapport à 1986 et de 5 % par rapport à 1984.

La CGT et FO perdent chacune 1 siège, la CGC en gagne 1.

## Convention Collective Nationale Socioculturel : Etendue

Le Ministre du Travail en signant l'arrêté d'extension de la convention conclue en juin 1988 par les partenaires sociaux donne raison aujourd'hui à tous ceux, et à la CFDT en premier lieu, qui se battaient depuis des années pour que les personnels des associations du socioculturel soient reconnus en tant que professionnels à part entière. Ballottés depuis des années, à la recherche de garanties collectives, aujourd'hui toutes les catégories de personnels bénéficient d'une convention. Selon le ministère du Travail, ce sont 150 000 salariés qui pourront ainsi négocier leurs conditions de travail, leurs rémunérations à partir d'un cadre général minimum de référence.

Bien sûr, l'extension des textes pose des problèmes différents suivant qu'il existe ou non des accords (ou conventions d'entreprises).

Bien sûr, certains employeurs vont chercher à n'appliquer que les minima salariaux en dénonçant les accords en vigueur dans leurs entreprises.

Bien sûr, d'autres vont tenter de res-

ter dans le bas de la grille. A toutes ces questions des réponses existent. Dans la convention elle-même mais aussi dans l'action syndicale et les positions défendues par la CFDT.

La FTILAC a fait imprimer les textes. Ils sont à la disposition des adhérents dans les syndicats de la fédération (et en vente 42,30 F frais de port compris pour les non adhérents).

La FTILAC va demander que s'ouvrent des négociations pour compléter la convention notamment à propos du temps partiel et des emplois précaires. Prioritairement, la fédération se tient à la disposition des syndicats et des équipes pour demander aux employeurs d'éclaircir certains articles prêtant à interprétation fallacieuse et erronée de certains employeurs.

Pour cela, il est nécessaire que chacun nous fasse connaître les difficultés rencontrées. **On vous écoute !**

Jean François SADIER

### Sur vos Minitel :

**36 14 ASPA\*CFDT**

'VOUS AVEZ LU ? À  
COMPTER DU 1<sup>er</sup> AVRIL!  
ÇA VOUS PARAIT  
SÉRIEUX ?'



## AUDIOVISUEL

### Radio France-Paris : élections de Délégués du Personnel La CFDT confirme sa première position

CFDT	1988	1988/87	1988/86
ouvriers-employés	42,9 %	+ 2,8	+ 7,6
Techniciens-maîtrise	64,4 %	- 0,7	+11,4
Cadres	43,3 %	+ 0,8	+10,3

Pour ces trois collèges la CFDT obtient 7 sièges, la CGT 3 et l'alliance FO-CFTC-CGC 3.

Dans le collège artistes-producteurs-animateurs la CFDT retrouve le siège perdu en 1987.

Dans le collège musiciens la CGT garde les deux sièges.

Dans le collège journalistes ou la CFDT ne présentait pas de candidat, le SNJ et l'alliance FO-CFTC-CGC se partagent les deux sièges à pourvoir.

## 1989-1993 : Les ressources du secteur public de l'audiovisuel en question

Les recettes de la télévision publique et privée devraient augmenter d'ici 1993 d'environ 6,2 % par an. Mais cette progression d'ensemble cache des évolutions contrastées. Une certitude : le secteur public aura besoin de ressources nouvelles.

### Pour les télévisions commerciales les places seront chères.

En 1986, les chaînes publiques absorbaient 90 % des recettes publicitaires de la télévision. Deux ans plus tard les chaînes privées les deux tiers. Les estimations avancées prévoient un ralentissement de la progression des recettes publicitaires d'ici 1993 (7 à 8 % en moyenne par an). Ainsi, comme c'est le cas aujourd'hui aux Etats Unis, les télévisions commerciales pourraient connaître une baisse de rendement de l'audience. Même en considérant qu'il existe encore une file d'attente des annonceurs du fait des règles qui limitent le temps disponible pour les écrans publicitaires et que l'ouverture à des secteurs économiques aujourd'hui interdits de publicité télévisée pourrait rapporter 1 à 1,5 mil-

liard de francs supplémentaires (on pense en particulier à la distribution), le partage du gâteau sera féroce. On comprend pourquoi les dirigeants des chaînes privées tiennent tant à en écarter les chaînes publiques.

**Nécessité et limites du financement du secteur public par la publicité**

- Une diminution importante et à fortiori la suppression des ressources publicitaires du secteur public entraînerait un accroissement des moyens du secteur privé. TF1 en position dominante serait la grande gagnante de l'opération, l'écart déjà important entre les moyens de la première chaîne (privée) et de la deuxième chaîne (publique) se creuserait encore plus.

- Revendiquer la suppression de la publicité pour les chaînes publiques, c'est ignorer, ou feindre d'ignorer, que pour maintenir le niveau des ressources il faudrait augmenter la redevance de 35 %. Une telle augmentation paraît peu réaliste.

Cependant, l'apparition de nouveaux diffuseurs (satellite, câble) et la poursuite de la montée en puissance de la Cinéma et de M6 auront sans doute pour conséquence un plafonnement si ce n'est une baisse des ressources prover-

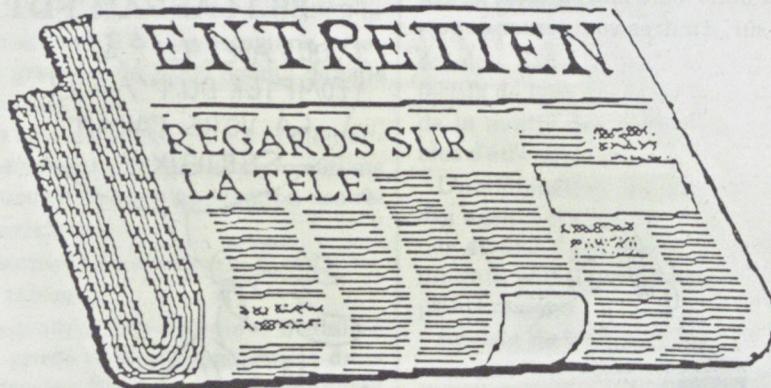
- En 1988 plus de 3,6 millions de comptes étaient exonérés de redevance soit un manque à gagner de 1,5 milliard de francs par an pour le secteur public de l'audiovisuel. Le sénateur CLUZEL (Centriste) estime, dans son dernier rapport annuel au Sénat, qu'il est "anormal de faire supporter aux entreprises publiques du secteur audiovisuel les charges de la politique sociale du gouvernement", charges qui "relèvent de la solidarité nationale" et qui devraient "être supportées par le budget de l'état". (l'Etat rembourse par exemple aux collectivités territoriales les conséquences des dégrèvements de taxe professionnelle ou de taxe d'habitation).

Dans le cadre d'une loi de programmation qui fixerait pour plusieurs années une garantie de progression du produit de la redevance, le budget de l'Etat pourrait compenser progressivement les 1,5 milliards de francs dus aux exo-nérations.

Dans le cadre de la concertation initiée par le gouvernement, concertation que nous avons voulue et à laquelle nous avons fait le choix de participer pleinement (voir "Luttes et Communication" n° 66 de décembre 1988).

Au moment où de tous côtés on affirme la nécessité d'un service public "fort", "rénové"... il est urgent d'apporter au secteur public des réponses claires sur les moyens qu'il aura, dans la durée et dans la stabilité, pour atteindre ses objectifs.

Michel CHAPEAU



liard de francs supplémentaires (on pense en particulier à la distribution), le partage du gâteau sera féroce. On comprend pourquoi les dirigeants des chaînes privées tiennent tant à en écarter les chaînes publiques.

### Nécessité et limites du financement du secteur public par la publicité

Nombreux sont ceux qui pensent, avec des nuances, que le secteur public doit continuer d'avoir accès à la publicité.

C'est la position que nous défendons à la CFDT et ce pour au moins trois raisons :

- Actuellement rien ne permet de penser qu'une recette de substitution puisse être trouvée. Il faut rappeler

nant de ce mode de financement pour le secteur public.

### L'essoufflement de la redevance

D'ici 1993, le produit de la redevance n'augmentera que de 1,2 % par an (sauf augmentation substantielle de son montant votée par le parlement). Plusieurs facteurs se conjuguent pour faire de la redevance une ressource stagnante :

- 95 % des ménages sont équipés d'un téléviseur, et parmi eux 80 % possèdent un récepteur couleur.

Cela signifie que l'effet parc (augmentation du nombre de ménages équipés) et l'effet coloration (la redevance couleur est plus élevée) joueront peu dans les prochaines années.

### "LUTTES ET COMMUNICATION"

Mensuel - Le N° 3 F.

Abonnement : 1 an = 36 F.

Directeur de la publication :

Michel MORTELETTE

Maquette et mise en page :

Jacques GESLIN

Secrétariat :

Hénia OTHMAN

Rédaction et abonnements :

43, Rue du Fbg Montmartre

75009 PARIS

Téléphone : (1) 42 46 50 64

N° de Commission Paritaire :

1422-D-73

Impression :

SCOP Primavera Paris

Tél : 42 02 32 45

# Enquête sur la réduction du temps de travail

## Les Salariés prennent la parole

Cher (e) ami (e)

Des négociations sur l'organisation du temps de travail sont en cours avec le C.N.P.F. (les patrons) et les syndicats confédérés.

La FTILAC-CFDT souhaite que des négociations sur la réduction du temps de travail et sur la maîtrise des horaires s'ouvrent dans les entreprises et dans les branches.

### Elles ne s'improvisent pas.

Elles nécessitent un travail préparatoire de collecte, de traitement de l'information et de préparation de l'argumentation.

Les chances de succès dans les négociations seront d'autant plus grandes que nous aurons la certitude d'être porté par une consultation efficace des salariés.

Les négociations en matière de réduction du temps de travail et des horaires de travail peuvent avoir lieu soit au plan :

- national dans le cadre des négociations de branches.
- de l'entreprise, notamment dans le cadre de la Loi du 13 novembre 1982 sur l'obligation annuelle de négocier les salaires et la durée du travail.

L'un des moyens pour préparer ces négociations et nous aider efficacement à atteindre ce but passe par la consultation des travailleurs et travailleuses à partir de l'enquête que nous vous demandons de remplir en page 3 et 4 de ce document.

Cette enquête porte sur les réalités et les insatisfactions actuelles que vous rencontrez dans vos entreprises en matière de maîtrise des horaires de travail.

En remplissant ce questionnaire (ce qui ne vous demandera pas plus de 10 minutes de votre temps) vous aiderez vos délégués CFDT et les responsables de la fédération à mieux préciser vos revendications pour négocier dans l'entreprise et la branche.

### Merci de votre aide.

Un prochain numéro de Luttes et Communication rendra compte du dépouillement et des résultats de cette enquête.

Michel MORTELETTE  
Secrétaire Général



*Une priorité de la CFDT*



## **RÉDUIRE ET NÉGOCIER LES HORAIRES**

Le CNPF et les organisations syndicales ont engagé des négociations sur l'organisation du temps de travail.

Objectif du patronat : rendre les entreprises plus efficaces.

Ceux de la CFDT : réduire les horaires, créer des emplois et faire reculer la précarité, améliorer la formation.

### **CHOISIR SES HORAIRES POUR VIVRE MIEUX.**

C'est presque toujours l'employeur qui impose les horaires. Avec comme conséquences, fatigues physique et nerveuse. Les souhaits des salariés de mieux maîtriser leur vie quotidienne sont rarement pris en compte. Cette organisation autoritaire des horaires est-elle compatible avec des entreprises modernes et dynamiques ? Non !

*Pour la CFDT, il faut permettre à chacun d'organiser son temps, de choisir ses horaires.*

### **RÉDUIRE LES HORAIRES : TOUT LE MONDE Y GAGNE !**

Les salariés français travaillent beaucoup et longtemps ! Un sur trois effectue des horaires supérieurs à la durée légale de 39 heures. Un million et demi travaillent 45 heures et plus. Plus de 20 millions d'heures supplémentaires sont effectuées, officiellement, chaque semaine !

Dans le même temps, subsistent deux millions et demi de chômeurs. Outre les situations inhumaines ainsi créées, ce chômage persistant coûte cher à la collectivité : manque à gagner pour la Sécurité sociale, charges fiscales et sociales lourdes pour les salariés. Au total, ce surcoût équivaut chaque année à un mois de revenu par ménage.

*On peut combattre le chômage en diminuant le temps de travail.*

*On peut rendre les entreprises plus efficaces en permettant aux salariés de travailler mieux, tout en tenant compte de leurs besoins.*

### **CHANGER LES HORAIRES : ÇA DOIT SE DISCUTER, ÇA DOIT SE NÉGOCIER !**

Les employeurs veulent aménager les horaires pour améliorer l'efficacité économique, la rentabilité des entreprises. Certains veulent, par exemple, augmenter la durée d'utilisation des machines dans les usines ; ou encore, ouvrir plus longtemps les magasins.

Pourquoi pas ? La CFDT souhaite aussi que les entreprises soient plus performantes et créent des emplois. Mais rien de cela n'est possible sans les salariés ; rien ne peut se faire efficacement sans qu'ils disent leur mot et apportent leur expérience.

*Les changements d'horaires, quels qu'ils soient, doivent :*

- être discutés par les salariés et négociés dans les branches et les entreprises par leurs organisations syndicales ;
- se traduire par une amélioration des conditions de vie et de travail par :
  - des réductions d'horaires,
  - la limitation du nombre d'emplois temporaires ou partiels, avec de meilleures garanties pour ces salariés,
  - du temps de formation permanente sur le temps de travail.

C'EST AINSI QUE DANS LES NÉGOCIATIONS EN COURS AVEC LE CNPF, LA CFDT AVANCE DEUX EXIGENCES INDISSOCIABLES :

- des contreparties pour les salariés ;
- l'obligation de négocier avec les organisations syndicales tout ce qui concerne le temps de travail.

*Avec la CFDT*

**AGISSEZ POUR DIMINUER  
LE TEMPS DE TRAVAIL  
ET MAÎTRISER NOS HORAIRES**

# Temps de Travail : Votre avis

+ Ce questionnaire est un petit travail que nous vous demandons d'accepter afin de nous permettre de mieux connaître les réalités des horaires de travail et vos souhaits d'améliorations.

+ Venez voir votre délégué en cas de difficultés pour remplir ce document.

+ D'avance merci de le remettre à votre délégué syndical dans l'entreprise ou de nous le retourner directement avant le 15 Février 89 à l'adresse suivante :

**FTILAC - CFDT**  
**Enquête Temps de Travail,**  
**43 rue du faubourg Montmartre**  
**75 009 - PARIS**

Entreprise :

Nombre de Salariés :

Activités :

Service ou Atelier :

Equipe :

Ouvrier :

Employé :

Techniciens :

Cadres :

## I - Vous-Même

+ Catégorie ou qualification :

Age :

Sexe : H  - F

+ Poste de travail (emploi, métier, fonction) :

### Contrat de travail

+ Coefficient (ou échelon) :

+ Durée indéterminée :

+ Ancienneté :

+ Durée indéterminée à temps partiel :

- dans l'entreprise : ..... ans

- Nombre heures/semaine :

- dans le coefficient ou échelon : ..... ans

+ Durée déterminée :  - Durée : .....

+ Personnel extérieur :  - Durée : .....

## II - Votre temps de travail du mois de Janvier 1989

(prendre certaines informations figurant sur le bulletin de paye)

+ Nombre d'heures travaillées : ..... H .....  
(horaire journalier effectué x nombre de jours travaillés)

+ Nombre d'heures normales payées : ..... H .....

+ Nombre d'heures supplémentaires payées : ..... H .....

+ Nombre d'heures supplémentaires compensées ou récupérées : ..... H .....

+ Dépassement d'horaires non rémunérés : ..... H .....

(notamment pour le personnel Cadre ou agents de maîtrise).

## III - VOTRE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

(cochez la ou les cases correspondantes)

+ A la Journée :

+ Travail en équipe et/ou horaires cycliques : .....

Précisez :  2       3       4       5 équipes

+ Horaires variables ou individualisés :

+ Horaire de début et de fin de travail (s'il y en a eu plusieurs dans le mois, indiquez les tous en précisant la fréquence) : .....

+ Travail le samedi et le dimanche :

+ Travail le samedi uniquement :

+ Travail la nuit :

#### IV - Votre sentiment sur .....

(cochez la ou les cases correspondantes)

La durée du travail		L'organisation du temps de travail		les conditions de travail	
Plutôt satisfait	Plutôt mécontent	Plutôt satisfait	Plutôt mécontent	Plutôt satisfait	Plutôt mécontent
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### V - Indiquez l'ordre de priorité que vous donnez aux problèmes ci-dessous

(1 : le plus important, puis 2.....)

Durée actuelle du travail N° .....	L'organisation du temps de travail N° .....	Conditions générales de travail N° .....
Trop longue : <input type="checkbox"/>	<i>Précisez en cochant :</i> Horaires de début et de fin de travail : <input type="checkbox"/> Travail en équipe et/ou en cycles : <input type="checkbox"/> Travail de nuit : <input type="checkbox"/> Congés hebdomadaires : <input type="checkbox"/> Congés annuels : <input type="checkbox"/> Heures supplémentaires : <input type="checkbox"/> Temps de Formation : <input type="checkbox"/>	Garantie d'emploi : <input type="checkbox"/> Ambiance : <input type="checkbox"/> Sécurité : <input type="checkbox"/> Bruit : <input type="checkbox"/> Cadences : <input type="checkbox"/>
Trop courte : <input type="checkbox"/>		

#### VI - Vos remarques personnelles

#### III - VOTRE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

(cochez la ou les cases correspondantes)

#### Supplément au N° 67 de "LUTTES ET COMMUNICATION"

Directeur de la Publication : Michel Mortelette

Rédaction et abonnement : 43, rue du Faubourg Montmartre - 75009 PARIS - Tél : 42 46 50 64

N° commission Paritaire : 1422-D-73

Impression : SCOP Primavéra Paris - Tél : 42 02 32 45