

LUTTES ET COMMUNICATION

n° 35 juillet 1984

MENSUEL. Edité par la Fédération des Travailleurs de l'Information, du Livre, de l'Audiovisuel et de la Culture.

SPECIAL CONGRES DU S.R.A.C.

editorial:

Pourquoi un nouveau congrès ?

Lorsqu'en juin 1983 nous nous sommes constitué en syndicat régional, nous nous donnions la structure nécessaire au développement de l'action revendicative et de la syndicalisation dans nos secteurs.

Nous avons essayé de fonctionner tant bien que mal pendant une année en prenant conscience très vite que l'absence d'orientations du SRAC était un des obstacles de taille pour assurer nos tâches et responsabilités. Pour remédier à cette situation, rendez-vous est pris le 24 NOVEMBRE prochain pour un nouveau Congrès.

Dans ce bulletin, vous trouverez les différents textes que le Conseil syndical soumet à votre réflexion ainsi que le calendrier de préparation de ce Congrès. Concernant les textes proprement dits, vous y trouverez sans doute des répétitions, des longueurs, des absences. Nous vous les faisons parvenir suffisamment tôt, pour que vous puissiez les amender, les compléter.

Nous souhaitons que cela soit pour les sections syndicales et les adhérents, l'occasion de faire le point

sur la situation de votre entreprise et comment vos perspectives peuvent être prises en charge par le syndicat.

Beaucoup d'entre vous, sont isolés dans votre entreprise, dans votre localité, des coordinations d'isolés sur les départements doivent permettre à chacun de participer à ce Congrès. Les adhérents concernés doivent dès la rentrée contacter le syndicat afin de connaître le nom du responsable chargé de coordination tel ou tel département.

De la situation sociale actuelle, la mobilisation des travailleuses et des travailleurs est la seule issue pour améliorer l'emploi et les conditions de travail, notamment nos secteurs professionnels sont au cœur des enjeux politiques -de tous bords- dans l'évolution de notre société. Les travailleurs ne peuvent accepter que leur sort soient décidés sans eux. C'est ce que nous avons à examiner au cours de nos débats.

Vos contributions, vos critiques sont attendues.

Bons courage.

Jean François SADIÉR
Secrétaire Général.

ORDRE DU JOUR

OUVERTURE DU CONGRES

- Adoption de l'Ordre du Jour
 - Intervention d'un représentant de l'U.R.P.
 - Adoption du Règlement Intérieur
 - Mise en place de la commission des résolutions
 - Mise en place de la commission des mandats
 - Débat - Amendements
 - Vote
 - Présentation du rapport d'orientation de la résolution générale et du rapport financier
 - Débat
 - Amendements
 - Vote
 - Election du Conseil Syndical
 - Motion d'actualité
 - Intervention de la F.T.I.L.A.C.
 - Réunion du Conseil
 - Election du Bureau et nos représentants au Conseil Fédéral et au Conseil de Branche
 - Détermination du taux de cotisation.

ATTENTION

Nouvelle adresse du S.R.A.C.-CFDT :
43, rue du Faubourg Montmartre.
75009 PARIS. Tél : 770.25.77.
Nos bureaux sont au 2^{ème} Etage.

CALENDRIER DU PREPARATION DU CONGRES DU SRAC

| | |
|--------------------|---|
| <u>15 AOUT</u> | : envoi des textes |
| <u>1er OCTOBRE</u> | : Date limite pour la prise en compte des timbres pour le calcul des mandats |
| <u>10 OCTOBRE</u> | : Dépôt des amendements |
| <u>20 OCTOBRE</u> | : Conseil Syndical prenant en compte ou ne prenant pas en compte les amendements présentés ; rédaction des textes définitifs soumis au Congrès |
| <u>24 OCTOBRE</u> | : Envoi des textes définitifs |
| <u>12 NOVEMBRE</u> | : - Dépôt des candidatures au Conseil à élire par le Congrès - Désignation porteurs de mandats - Maintien ou non des amendements qui n'ont pas été intégrés dans les textes envoyés le 24 Octobre |
| <u>13 NOVEMBRE</u> | : Réunion de la Commission Exécutive Sortante. |
| <u>24 NOVEMBRE</u> | : LE CONGPES. |

DEMANDEZ LE PROGRAMME...

L'Institut Régional d'Etudes, de Formation et d'Expertises (I.R.E.F.E) est l'organisme de formation mis en place par l'U.R.P.-CFDT.

L'IREFE organise un stage du 22 au 26 Octobre prochain à Paris sur le "Rôle économique" du Comité d'Entreprise dans les organismes à but non lucratif (Associations Loi 1901).

Vous êtes élu(e) d'un Comité d'Entreprise, ceci vous concerne.

- La Loi du 28 Octobre 1982 a considérablement élargi le rôle économique du Comité d'Entreprise et ses moyens d'investigation dans les entreprises dont la forme juridique est "association Loi 1901",
- L'appellation "sans but lucratif" est ambiguë de même que la notion "Association". Certaines de ces structures ne vivent que par le bénévolat, d'autres au contraire, ont un nombreux personnel,
- Les directions entretiennent ces ambiguïtés vis-à-vis du personnel employé, notamment sur les buts, les moyens financiers et les perspectives économiques de l'entreprise,
- Les salariés du secteur associatif ont leur mot à dire, sur les modalités de fonctionnement et sur la gestion des entreprises.

Il ne s'agit pas de cogérer ou de se substituer à la fonction employeur, mais de donner la dimension sociale au salarié quant à sa place dans l'entreprise.

La Loi du 28 Octobre 1982, octroie un temps de formation de 5 jours durant lequel l'entreprise maintient le salaire.

Pour donner au Comité d'Entreprise le maximum de capacité la participation de plusieurs élus à la même session est souhaitable.

Le programme en bref :

- > connaissance de l'entreprise,
- + son organisation, son fonctionnement,
- + mesurer la santé de l'entreprise,
- + rôle de contrôle du C.E.

Utilisez votre droit.

Pour plus de renseignements téléphonez au Syndicat : 770.25.77.

SOMMAIRE

| | | |
|--|------|---------|
| Editorial..... | Page | 1 |
| Ordre du Jour..... | " | 2 |
| Règlement Intérieur du Congrès..... | " | 3 à 5 |
| Rapport d'Activité..... | " | 6 à 9 |
| Rapport d'Orientation..... | " | 10 à 13 |
| Résolution Générale..... | " | 14 à 16 |
| Fonctionnement et Moyens d>Action..... | " | 17 à 18 |
| Organigramme du S.R.A.C..... | " | 19 |
| Calendrier du Préparation du Congrès du S.R.A.C..... | " | 20 |
| Stage de Formation -demandez le programme..... | " | 20 à 21 |

LUTTES ET COMMUNICATION. Mensuel. Le numéro : 3Frs. Abonnement (un an) : 20 F.
43, rue du Faubourg Montmartre. 75009 PARIS. Le directeur de la Publication :
Michel REY. Imprimé au PTT. 5, rue Geoffroy Marie. 75009 PARIS. Numéro de
commission paritaire des publications : 1422 D 73.

REGLEMENT INTERIEUR DU CONGRES

Dans le cadre des articles 8 et 9 des statuts actuels du S.R.A.C., complétés par les articles 6, 7, 8 et 9 du Règlement Intérieur du syndicat. Il est précisé ceci :

1 - LE CONGRES DU SYNDICAT

Le congrès du syndicat est l'assemblée des délégués régulièrement désignés par les sections syndicales composant le syndicat. Il prévoit également la représentation des adhérents isolés. La préparation du Congrès du syndicat s'effectue notamment dans chaque section syndicale par la tenue d'une ou plusieurs assemblées d'adhérents, afin que ceux-ci se prononcent sur les propositions qui seront faites au Congrès.

La convocation des sections syndicales au Congrès du syndicat indique l'Ordre du Jour et le calendrier des procédures.

Toute section, ayant droit de représentation au Congrès, peut demander l'inscription d'une question à l'ordre du jour du Congrès. Pour permettre à l'ensemble des sections de mandater leurs délégués, toute demande d'inscription d'une question doit parvenir, par écrit, au Conseil Syndical, six semaines avant la date d'ouverture du Congrès (deux mois pour la révision des statuts : Article 14 des statuts).

Le Conseil Syndical émettra un avis sur cette question et l'ensemble sera adressé aux sections au plus tard quinze jours avant la date d'ouverture du Congrès.

Le syndicat informera sa Fédération et ses Unions Interprofessionnelles de la tenue et de l'ordre du jour de son congrès auquel elles pourront participer.

Le congrès du syndicat a tous les pouvoirs et notamment :

- il entend et se prononce sur le rapport d'activité du Conseil Syndical,
- il détermine l'orientation générale du syndicat dans tous les domaines,
- il peut modifier les statuts du syndicat,
- il met en place le Conseil Syndical.

Ses décisions sont prises à la majorité simple des mandats représentés.

2 - REPRESENTATION

- a) les sections syndicales composant le syndicat
- b) les adhérents isolés sont regroupés dans des sections adéquates dans la mesure des possibilités géographiques et syndicales

Chaque section est représentée au Congrès du syndicat sur la base d'un délégué pour 5 adhérents.

Toutefois tout adhérent du S.R.A.C. à jour de ses cotisations peut assister en tant qu'observateur au Congrès du syndicat.

3 - BASE DE CALCUL POUR LES MANDATS

Seules les sections ayant acquitté leurs cotisations, pour l'année civile précédents le congrès, arrêtée un mois avant la date du congrès, pourront prendre part aux votes.(1)

Chaque section dispose d'autant de mandats que de timbres payés. Une commission de contrôle des mandats, constituée de membres, élue en début de congrès, sera chargée d'examiner tous les litiges concernant le calcul des mandats, la régularité des pouvoirs. Elle rend compte au congrès de ses travaux et fait éventuellement approuver par lui les solutions qu'elle propose sur des cas litigieux. Elle sera enfin chargée de veiller à l'organisation et au dépouillement des votes.

4 - VOTES

I Ils pourront avoir lieu :

- soit à main levée ; tous les délégués présents pourront prendre part aux votes.
- soit par mandat sur demande du Bureau de séance, des sections au nombre minimum de 3 ou représentant au moins 5 % des mandats représentés au S.R.A.C.
- Tout vote à main levée qui comporte moins de 10 % d'écart entre le "Pour" et le "Contre" peut faire l'objet d'un second vote, par mandat, à l'initiative du Bureau de séance.
- les votes par mandat ont lieu, soit par appel nominal, soit à bulletin secret, notamment les votes concernant les personnes.
- le partage des mandats au sein d'une section syndicale est applicable.

5 - REPRESENTATION DES SECTIONS SYNDICALES ABSENTES

Une section syndicale qui ne peut participer au Congrès peut confier ses mandats à une autre section syndicale selon les règles suivantes :

- Elle doit le signaler par écrit pour le 12 NOVEMBRE 1984.
- Les délégués d'une section syndicale ne peuvent détenir, outre les siens, les mandats de plus de 2 sections syndicales.

6 - ORGANISATION DES DEBATS

- . Les présidences et les bureaux de séance sont approuvés par le Congrès.
- . Ils sont chargés de prendre toutes les initiatives pour s'assurer du bon déroulement des débats dans le respect des statuts ainsi que de l'ordre du jour ratifié par le Congrès.
- . L'ordre du jour du Congrès est fixé par celui-ci sur proposition du Conseil Syndical.
- . Interventions : elles devront être faites, toujours au nom d'une section syndicale.
- . Motions d'ordre : elles doivent être présentées, par écrit par une section syndicale. La recevabilité d'une motion d'ordre est examinée

(1) Une dérogation sera soumise au Congrès pour cet alinéa, car dans sa rédaction actuelle, il empêche à des adhérents ayant cotisé pour la 1^{re} fois en 84 de participer au Congrès. Toutefois nous appliquerons l'échéance du 1^{er} Octobre pour la prise en compte des timbres payés.

par le bureau de séance. Elle ne doit porter que sur des problèmes relatifs à l'organisation et au déroulement des débats. Une motion d'ordre a toujours la priorité. Le débat sur la motion comporte l'intervention de celui qui la présente, puis une intervention contre, éventuellement le rapporteur ou le président de séance ensuite c'est le Congrès qui tranche la question par la procédure normal de vote.

*
* * *

RAPPORT D'ACTIVITE

ORIGINE DE NOTRE SYNDICAT ou LE PECHÉ ORIGINEL...

Le SRAC s'est constitué en juin 1983, lors d'un congrès centré essentiellement sur l'adoption de statuts et de règlement intérieur. Aucune orientation politique précise ne fut abordée. Le congrès créait un outil sans avoir débattu de ses bases politiques.

Pourquoi cette absence d'orientation ?

Le congrès du SRAC suivait de quelques semaines le congrès de Grenoble du SYNAPAC ; les délégués au congrès du SRAC s'inscrivaient dans les orientations du SYNAPAC, et en particulier dans la logique de la régionalisation, de la dénationalisation du SYNAPAC.

Lorsqu'il a fallu affirmer des positions dans le cadre de la maîtrise de l'action syndicale quotidienne et à l'occasion de la vie syndicale de la CFDT (Congrès FTILAC, UD, URP, Branche...), l'absence d'orientations propres au SRAC a été notre principale faiblesse et nous a conduit à baigner dans un flou permanent.

Les camarades élus aux instances du syndicat l'ont été en rapport avec une certaine appréciation de leurs pratiques, de leur savoir faire, ou selon un volontarisme de leur part et non sur des mandats rigoureux, découlant d'orientations générales, à concrétiser dans l'action syndicale.

La constitution du syndicat régional était une réponse volontaire et ultimative à la problématique de la régionalisation décidée par la Fédération et par le SYNAPAC.

Il convenait de se doter d'orientations claires : raison première de ce congrès extraordinaire.

LES SECTEURS DU SRAC : Une PUZZLE difficile à assembler !

Le SRAC est un syndicat de branche : l'action culturelle. Dès le départ une difficulté pèse : l'absence de lien et de relation organisationnelle et d'action avec le SGAC (syndicat général de l'action culturelle, le ministère de la culture) et le SYDAS (syndicat des artistes).

Le SRAC regroupe le socio-culturel et l'éducation populaire, l'action culturelle, les théâtres nationaux implantés à Paris, le secteur lucratif et privé du spectacle.

Les entreprises sont importantes (théâtres nationaux, fédérations d'éducation populaire) ou minuscules où la syndicalisation est faible ou inexistante.

Les statuts des travailleurs varient des assimilés fonctionnaires aux emplois précaires, en dehors de toute protection conventionnelle.

Depuis un an, le SRAC tente d'être en prise sur un secteur professionnel disparaître et éclaté qui connaît les attaques patronales et remises en cause des collectivités.

Tous les secteurs couverts par le champ d'action du SRAC ne sont pas représentés aux instances du syndicat : le volontarisme et les forces militantes ne se répartissent pas toujours partout ! Cela a pu créer des faiblesses, des distorsions, des défauts d'analyse, des manques sur le terrain.

LES LUTTES DE L'ANNEE : des actions d'éclat, des enterrements, des résultats ponctuels...

Dans le culturel et le socio-culturel, le SRAC est souvent intervenu comme un pompier impuissant à qui l'eau ferait défaut. Dans des villes de gauche (Massy, Epinay sur Seine) l'action municipale contre des travailleurs de notre secteur sera violente. Notre riposte fut fiable, à la mesure de notre réalité : conférence de presse, réunion publique, participation à des conseils d'administration.

A droite, (Montrouge, Poissy, Joinville) le raz-de-marée vengeur de "l'opposition nationale" regagnant les élections municipales renforça et multiplia les attaques contre notre secteur.

Aucune mobilisation d'ampleur ne put être construite.

A l'occasion de la journée nationale d'action pour la Convention Collective, une réunion à la bourse du travail regroupa moins de cinquante syndiqués. Malgré la faible participation, cette journée a été l'occasion pour les personnes présentes de se rencontrer presque pour la première fois et de procéder à des échanges d'idées non négligeables. Des actions revendicatives partielles et ponctuelles furent parfois réussies. Notre attitude défensive ne porta pas de fruit.

L'heure devrait être à la consolidation de l'outil syndical élémentaire : la section syndicale. A contrario, certaines sections de grandes entreprises (UNIREG par exemple) s'affaiblissent.

La syndicalisation se développe :

- dans des secteurs géographiques ou professionnels où la vie syndicale permet de riposter aux attaques, et d'ébaucher des réponses revendicatives aux problèmes rencontrés,
- dans les secteurs où les travailleurs entrent en lutte et cherchent un outil collectif pour faire face à leurs difficultés.

L'ACTION DE LA CFDT DANS LES THEATRES

A l'Opéra, aux côtés de nos camarades du SYDAS, le SRAC est confronté à la dénonciation globale des Conventions Collectives mise en oeuvre en 1982 par la Direction.

La position de la CFDT dès le départ a toujours considéré, que l'amélioration du sort des salariés de l'établissement et un meilleur fonctionnement du théâtre ne nécessitait pas une dénonciation globale des textes en vigueur, mais bien plus une modification de certains articles. Mais un meilleur fonctionnement du théâtre devait passer également par une politique clairement énoncée et discutée avec les travailleurs pour la rendre plus cohérente au regard de l'organisation du travail et des conditions de travail. Très vite, nous avons dû nous apercevoir que la volonté de la Direction et de la tutelle -le Ministère de la Culture- était d'obtenir des salariés des abandons importants en matière de conditions de travail et quelquefois même de rémunérations.

Notre action a donc eu pour objectif de signer un accord avec la Direction pour reconduire la Convention Collective antérieur jusqu'à conclusion d'un nouveau texte afin de préserver le sort des salariés. Cet accord nous l'avons signé seul en Juin.

Plus de 40 réunions de négociations, où la CFDT a été active, en élaborant des propositions, avec l'aide du service juridique de l'UD de Paris, n'ont pas permis de conclure une nouvelle convention, malgré certaines avancées qui ont pu apparaître aux cours des discussions.

L'analyse de ce qui s'est passé en un an à l'Opéra fait apparaître que notre plus grande difficulté est liée à l'absence de projet du gouvernement pour l'Opéra et la nécessité d'une plus grande rigueur dans la gestion de cet établissement financé en partie par des fonds publics.

A la Comédie Française l'action de notre section syndicale et les revendications restent peu prises en compte par la Direction et la tutelle. Lors de précédentes négociations la CFDT avait été amenée à déposer une proposition de grille salariale permettant de réduire les inégalités d'une part au profit des bas salaires et d'autre part permettant une meilleure uniformisation de ceux-ci et des conditions de travail. Du fait de la non prise en compte de nos objectifs par la Direction et des blocages des négociations par la CGT restant sur des positions très catégorielles, ces propositions sont restées lettre morte.

Toutefois notre section syndicale a pu négocier un accord sur le droit d'expression permettant à des salariés n'appartenant pas forcément à un même service de discuter des conséquences de la programmation sur l'emploi et les conditions de travail.

Cet accord particulièrement novateur devrait, à terme, nous aider considérablement pour faire avancer notre politique sur des bases véritablement intercatégorielle.

Dans le secteur des théâtres, le SRAC a beaucoup à faire, notamment à avancer une politique revindicative offensive pour développer la présence de l'organisation dans le privé, mais également dans les autres théâtres nationaux. Dernièrement notre nouvelle implantation à l'Odéon et au théâtre des Champs Elysées est encourageante.

LE FONCTIONNEMENT DU SYNDICAT : UNE PROCRASTINATION(1) A TOUT CRIN

(1) "tendance à tout remettre au lendemain".

A l'heure des bilans, il convient de mettre à plat tous les problèmes, et de tenter de les dépasser.

La construction et le développement du SRAC passe par la mise en place d'un appareil et de méthodes de travail. Cette tautologie affirmée, il nous faut constater qu'à ce jour nous ne sommes pas parvenu à utiliser les moyens (faibles) dont nous disposons pour mettre en chantier une structuration nous permettant d'intervenir efficacement.

Tout d'abord un rapide constat, de quels moyens disposons-nous : dès la constitution du syndicat, le SRAC entant qu'outil pensait pouvoir réellement disposer de 2 permanents et d'un demi secrétariat :

- Patrick NEYROUD, théoriquement détaché à mi-temps pour le syndicat l'a été beaucoup moins dans les faits et a consacré la majorité de son temps à l'Opéra.
- Jean François SADIER, est depuis Valence totalement investit dans ses responsabilités Fédérales et ne sera plus permanent du SRAC.
- Hénia OTHMAN, reste secrétaire à mi-temps pour le syndicat.

Dès lors, les tâches nécessaires à la construction d'un syndicat n'étaient pas assumées par des permanents, mais incombait bon gré, mal gré aux rares militants qui s'accrochèrent.

Le fonctionnement du syndicat, ou plutôt son non-fonctionnement fut source de conflits, et de découragement de certains militants. Le fait que nous ayons dû maintenir le siège dans les locaux du SYNAPAC

et de FTILAC n'a pas non plus facilité les choses et la compréhension pour les syndiqués de la régionalisation : mieux vaut un syndicat national qui tourne, qu'un syndicat régional fantomatique !. Aucun appareil ne put être construit : permanence, bulletins réguliers ligne téléphonique, finances autonomes et claires...

En attendant de rejoindre l'URP courant l'année 1985, notre déménagement au 43, rue Faubourg Montmartre, nous donne une réelle aisance : une grande pièce indépendante, une ligne téléphonique et un répondeur ; mais laisse entier les problèmes pouvant être créés par le voisinage avec la Fédération.

Les Instances du SRAC :

Le Conseil Syndical n'a pas fonctionné, la Commission Exécutive a connu de nombreuses difficultés et seuls 5 camarades s'y investirent dont 3 secrétaires fédéraux, et un conseil fédéral...

Le suivi des sections et des départements, basé là aussi sur le volontarisme et la disponibilité de certains militants, n'a pas été suffisant.

Un syndicat efficace doit être un syndicat qui fonctionne, qui peut répondre aux attentes des syndiqués (formation, information, élaboration de plate-forme revendicative, etc...).

Nous arrivons à l'heure des choix : clarifier des orientations élaborer une plate-forme revendicative doit nous conduire à jeter les bases organisationnelles impératives qui nous ont manquées toute cette première année.

LE SRAC DANS LA FÉDÉRATION, LA BRANCHE

Des militants du SRAC ont participé cette année au Conseil Fédéral mais sous plusieurs casquettes (SRAC, SYNAPAC, etc...). Celà n'a pas facilité l'apparition de notre syndicat et son positionnement face aux débats nationaux de la fédération.

Le SRAC, en tant que tel, c'est-à-dire ses syndiqués, ses sections n'a pas préparé le congrès de Valence de la FTILAC. Seul la commission exécutive a survolé quelques rapports du congrès...

Participer à la construction de la fédération, pour nous c'est d'abord construire notre propre outil, notre syndicat. Syndicat qui sera en retour la force de la fédération sur notre région pour notre secteur.

La FTILAC a apporté une aide (locaux, mi-temps de secrétariat) au SRAC. La politique de régionalisation de la fédé doit se traduire par une aide renforcée, dans une région stratégique pour nos secteurs.

La Branche d'Action Culturelle n'existe pas avant le congrès de Valence. Deux représentants du SRAC ont été élus au Conseil de Branche.

LE SRAC ET L'INTERPROFESSIONNELLE...

Un travail existe dans les Yvelines avec l'UD. La section de Massy en lutte a travaillé avec l'Union Locale-CFDT. Au plan régional et parisien, rien n'est fait, en échors de contacts éphémères sur telle ou telle question.

Notre syndicat devra pour l'avenir intervenir au sein de l'URP ou de l'UD, en tant que syndicat majeur, pour chercher la confrontation et la complémentarité avec les syndicats des autres secteurs professionnels.

RAPPORT D'ORIENTATION

+====+====+====+====+====+

Le congrès se déroule à un moment qui après une longue période de croissance jusqu'en 1975, puis le choc de la crise, voit une accélération des mutations et des restructurations qui ont de multiples conséquences sur nos emplois, nos conditions de travail et de vie. Sur l'ensemble du secteur culturel les évolutions technologiques tel que le développement de l'audiovisuel, l'informatique, la bureautique, non seulement modifient les préoccupations des publics et des usagers mais a de lourdes conséquences sur la transformation des emplois et leur nature.

Comme dans tous les autres secteurs de la vie économique, mais pas forcement de la même façon ni avec les mêmes effets, nous vivons nous aussi une restructuration sur laquelle nous n'avons jusqu'à présent que peu de prise. Et nous n'avons même pas, comme dans certains secteurs industriels de "plan national" à accepter ou à combattre, le propre de notre branche d'activités étant l'éparpillement des buts poursuivis, des fonctions, des financements, et... des travailleurs avec, pour corollaire la valse sans hésitation des licenciements.

Si la diversification des conditions salariales (développement des hors statuts, du temps partiel, et des contrats de travail temporaires) et l'affirmation plus forte des aspirations à l'identité individuelle marquent notre époque, les rapports de subordination restent la norme de la condition salariale et entrent en conflit avec l'aspiration à une plus grande participation individuelle et collective, à la maîtrise du contenu du travail et du contrat de travail.

Face à cette situation, le climat social reste peu dynamique et nos initiatives trop limitées.

A travers ces évolutions, mutations, restructurations, nous devons combattre une nouvelle conception de nos outils de travail où le patronat (public ou privé) renforce sa puissance et met en place une organisation sociale du travail tout aussi inégalitaire, hiérarchique, productiviste que dans la précédente période.

Cette politique est la résultante d'un capitalisme en pleine restructuration dont rien ne laisse prévoir l'effondrement. Les entreprises dans notre secteur comme dans d'autres font preuve d'un "dynamisme" indéniable, n'hésitant pas à sacrifier des pans entiers de leur ancien pouvoir économique (et/ou le patronat n'est pas mécontent de voir l'Etat payer le coût énorme de la reconversion) pour de concentrer sur les activités industrielles et les services qui seront les lieux du pouvoir dominant de demain. Ces mutations, restructurations contraignent les travailleurs à changer leur façon de travailler. Ces changements n'affaibliront pas les appuis de domination et d'exploitation. Il peut s'agir simplement d'un déplacement de ces rapports ; notre secteur professionnel le subit déjà plusieurs années, car il est devenu un lien de pouvoir dont bien souvent nous sommes les victimes.

Le caractère aveugle de la mesure de réduction des taux de prélèvements obligatoires (d'idé par le Président de la République et mis en oeuvre par le Gouvernement) aura des conséquences néfastes sur la situation économique de nos entreprises. Certes, il faut maîtriser leur croissance, mais le véritable problème n'est pas de faire moins mais de faire autrement, c'est-à-dire d'assurer pour une meilleure répartition des dépenses publiques entre les différentes fonctions.

Dans nos secteurs maintien et élargissement de la protection sociale ne sont pas de vains mots. Plutôt que décider de la suppression du 1 % sécurité sociale, il aurait mieux valu profiter des excédents pour résoudre les inégalités devant la maladie, la maternité et autres protections dont sont victimes bon nombre de salariés hors statut.

La CFDT doit avoir une autre logique. Il y a bien évidemment une situation de crise que nous devons appréhender et sur laquelle nous devons peser. Evitons de la nier en limitant l'action syndicale à la défense des acquis.

Aujourd'hui, où en sommes nous ?

L'arrivée en 81 de la gauche au pouvoir, c'était, pour les travailleurs et sans doute aussi pour les usagers, l'espoir d'un changement profond. Il ne faut pas oublier qu'à cette époque déjà, notre secteur subissait les rigueurs de la crise. Et si nous avons effectivement eu droit à un bol d'air (augmentation du budget de la culture, des postes FONJEP, etc...) cela a été de courte durée. Là où le gouvernement aurait pu mettre en place une stratégie de rupture :

- en définissant une politique culturelle globale et notamment en mettant fin au morcellement des ministères et donc des financements,
- en déclinant des nombreux projets de formations diversifiées pour les travailleurs,
- en insufflant une prise en charge collective du phénomène culturel tant de la part des travailleurs que de celle des usagers (qu'est devenu le projet d'élu associatif ?),
- en se démarquant clairement des choix des gouvernements précédents (arrêt de la culture de prestige surtout quand elle se fait au détriment des autres formes de cultures).

là donc où nous nous attendions à participer à une évolution en profondeur mais concertée dans notre secteur, le gouvernement n'a voulu ou pu que continuer la politique précédente, certes avec quelques améliorations d'ailleurs bien vite remises en question par les plans de rigueur.

On le sait, les gouvernements comme les ménages, en période de restrictions budgétaires réduisent d'abord et toujours ce qui pourrait être pris pour du superflu. Resterait quand même à faire l'analyse pour savoir si notre secteur, dans le type de société dans laquelle nous vivons n'est pas devenu essentiel. Ce sera l'un des travaux sur lequel devra se pencher notre syndicat dans le cadre de la branche Action Culturelle de la FTILAC.

Actuellement on peut dire :

- que la politique de l'Etat reste de participer, financer des opérations de prestige et ceci sans réelle consultation de l'ensemble des partenaires (l'Opéra de la Bastille par exemple),
- qu'il se désengage de plus en plus des projets de longue haleine qui n'auraient pas immédiatement des répercussions nationales (voir les projets de conventions concernant les Maisons de la Culture et les C.A.C.),
- qu'il délègue de plus en plus ses pouvoirs et donc les financements à d'autres collectivités territoriales. Ceci est encore renforcé par les lois sur la décentralisation dont on connaît déjà certains effets pervers. C'est particulièrement net en ce qui concerne le tissu socio-culturel.

Entre un état qui "mange ses subventions" dans une politique de prestige et des communes qui poussent à la transformation des associations en structures d'aide sociale, le risque est grand pour notre secteur de se voir écartelé entre le culturel et le social, de se transformer en un pôle culturel "élitiste" avec des "super maisons culturelles gérées par des artistes", des créateurs et en un pôle d'assistanat social servant à colmater les brèches des laissés pour compte de la crise économique.

A ce constat négatif, et dans lequel l'Etat n'est pas seul responsable, il faut encore ajouter l'action pour le moins néfaste de certaines municipalités qui c'est exact, sont souvent situées dans l'opposition mais dont on peut trouver un nombre d'exemples dans celles dites de gauche. En effet, la culture, les loisirs sont devenus un droit. Notre branche d'activités est devenue indispensable. Plus personne ne le nie. En même temps il y a eu passage du bénévolat à la professionnalisation. Ces trois facteurs complémentaires font que nos fonctions sont devenues des enjeux politiques électoraux et qu'en tant que professionnels nous nous retrouvons otages des municipalités. Ceci n'est pas vraiment nouveau. Aux dernières élections municipales on a assisté à la valse des travailleurs issus de certaines fédérations réputées de gauche qui se sont fait limoger. Et le phénomène est d'importance !.

Cela veut surtout dire que nous ne sommes pas considérés comme des travailleurs, mais comme des valets au service d'un parti politique. Il est vrai que l'ambiguité est largement maintenue par les grandes fédérations et même par certains travailleurs. Ceci est encore renforcé par la perte de plus en plus évidente de la maîtrise de leur travail par les professionnels. S'il est des secteurs où les élus avouent leur incompetence, dès qu'il s'agit de la culture, chacun se transforme en spécialiste, et les professionnels ne sont de moins en moins des conducteurs de projets, des gens qui maîtrisent leur travail, mais des VRP de telle ou telle idée de X élus qui si elle conduit à un échec amènera la remise en cause du professionnel mais pas des vrais responsables.

Enfin, pour en terminer avec cet essai d'analyse de la situation dans laquelle nous nous trouvons, il faut souligner la situation illégale dans laquelle se trouve une grande partie des travailleurs. On peut les appeler "*emplois précaires*". Qu'ils soient intermittents, salariés à la saison, à l'heure et même parfois pas déclarés, ces travailleurs, non couverts par une convention collective ne bénéficient même pas du droit du travail.

Le SRAC devra se tourner vers eux pour faire appliquer le droit du travail d'abord, négocier la Convention Collective ensuite et surtout pour trouver des bases d'accord permettant de mettre fin à une situation pour le moins anarchique.

La parcellisation de nos secteurs ne correspond pas à une réalité nécessaire mais sert uniquement les intérêts de quelques uns qui ne sont ni les usagers ni les travailleurs. Si l'on prend en exemple une commune de certaine importance, il devient flagrant que les actions menées par le théâtre et le cinéma municipaux, la Maison de la Culture, la M.J.C., le Centre de Loisir et même l'équipe de prévention sont COMPLEMENTAIRES et qu'une politique culturelle sur une ville ne se mène qu'avec l'ensemble de ces secteurs. Il est de la responsabilité du SRAC d'avancer une analyse et des propositions dans ce sens dans le cadre de la FTILAC afin que nous puissions faire des contre propositions au projet national

et aux projets locaux qui nous sont imposés. Ceci va bien sur de pair avec le soutien que le SRAC doit apporter aux négociations des différentes Conventions Collectives.

Tout ceci rentre parfaitement dans la lutte CFDT pour l'autogestion et le contrôle des travailleurs sur leur production et les moyens de cette production.

*
* * *

RESOLUTION GENERALE

OBLIGER LES EMPLOYEURS A RESPECTER LE DROIT DU TRAVAIL

Que cela soit dans le secteur associatif ou dans les entreprises de spectacles, les pratiques patronales se traduisent bien souvent par la négation du droit. Combien de salariés sont-ils en possession de contrat de travail en bonne et due forme ? Les utilisations abusives des contrats de travail à durée déterminée rendent encore plus précaires les emplois, les dépassements monstrueux quelquefois de la durée du travail montrent à quel point la législation est bafouée.

Les Hors-statuts se retrouvent dans des situations de licenciements sans procédures.

Lutter contre ces pratiques, c'est pour le SRAC, se donner les moyens de former ses militants afin que les équipes syndicales puissent contraindre, et ce sans hésitations, les employeurs à appliquer la législation.

L'APPLICATION DE LA LOI SUR LA MENSUALISATION

Nous devons rappeler que le SRAC a pour objectif d'obtenir le plein emploi des salariés hors statut, afin qu'il ne soit plus considéré comme des marginaux de l'animation ou des VRP de telle ou telle technique. Mais cette priorité doit aussi contribuer à un meilleur fonctionnement des établissements et fournir un meilleur service aux publics.

Dans ce sens la négociation de couvertures conventionnelles doit forcément passer par le respect du droit du travail et ce dans son intégralité.

La loi sur la mensualisation en fait partie. Outre qu'elle doit permettre une plus grande sécurité des rémunérations, elle doit également provoquer une meilleure protection sociale des travailleuses et des travailleurs. La lutte pour l'application de cette loi ne peut être positive qu'à la condition qu'une véritable solidarité s'instaure avec les salariés permanents et rejoignent ainsi notre volonté d'obtenir des garanties applicables à tous les salariés (grilles de salaires, qualifications, conditions de travail, etc...).

APPORTER LES GARANTIES COLLECTIVES A CEUX QUI N'EN N'ONT PAS

Sur l'ensemble du secteur culturel, s'il existe aujourd'hui des accords ou Conventions Collectives d'entreprise, bien des salariés ne n'ont pas de telle couverture. C'est le cas notamment de la plupart des travailleurs à temps partiel des associations nombreuses dans la région parisienne.

Outre la négociation de la Convention Collective Nationale du Secteur Socio-culturel menée par notre Fédération (la FTILAC) et qui doit recevoir notre soutien le plus total, notre organisation doit mettre en œuvre pour la région parisienne l'action et la négociation d'accords locaux.

Cette politique revendicative peut très bien s'appuyer sur les iden-

tités de buts, de financements, d'activités de nos entreprises.

Dans ce sens pousser les employeurs locaux à se regrouper afin de constituer des interlocuteurs des organisations syndicales doit être une de nos priorités.

L'utilisation des Lois Auroux et leur extensions sont des leviers importants pour faire avancer nos objectifs (délégués de sites et obligations annuelles de négocier, droit d'expression notamment).

C'est la pression des salariés auprès de leur employeur qui doit mettre les Conseil d'Administrations devant leurs responsabilités.

Dans les théâtres le SRAC fait sienne l'orientation de la FTILAC votée au Congrès de Valence visant à obtenir la négociation d'une Convention Collective unique des théâtres nationaux et privés.

Cette orientation est rendue nécessaire aujourd'hui du fait même de l'évolution des entreprises de spectacles en elle-même, mais aussi parce que les professionnels doivent à terme, avoir la possibilité de construire leur carrière aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé et dans ce secteur, là aussi favoriser la cohérence de nos revendications et des objectifs culturels poursuivis.

UNE VRAIE FORMATION POUR LES PROFESSIONNELS

Ces revendications amènent de fait, à s'interroger sur les transformations qu'elles induisent dans nos entreprises. En effet, un volume d'heures de travail supplémentaire a des répercussions économiques et financières que ne manquent pas d'arguer les patrons et les financeurs. Rester aveugle sur ce point serait pour notre organisation, nier les menaces que font peser les pouvoirs politiques sur nos outils de travail.

Le SRAC ne peut faire l'économie de la démonstration auprès des pouvoirs publics que nos objectifs sont aussi qualitatifs par rapport à la mission de service public que nous devons remplir.

La transformation des emplois et des fonctions est inéluctable et sur ce point la mise en place de véritables formations professionnelles débouchant sur des qualifications est nécessaire.

En matière de formation professionnelle initiale, le SRAC doit participer activement aux discussions auxquelles la FTILAC est associée au Ministère de la Jeunesse et des Sports pour la mise en place de formations en direction des animateurs à temps partiel.

Concernant la formation permanente, le regroupement des employeurs au niveau local, la négociation d'accords locaux doivent intégrer cette dimension en revendiquant quelque soit le nombre de salariés le paiement du 1 % patronal à la formation. La loi du 24 février 1984 fixant à 0,10 % la contribution légale de TOUS les employeurs au financement spécifique du congé de formation, doit faire l'objet de négociations locales portant notamment sur la destination des fonds (UNIFORMATION, notamment) et leur utilisation.

Dans les théâtres la formation professionnelle reste un élément important pour l'unification des qualifications et leurs évolutions du fait des nouvelles technologies.

A ce titre le SRAC doit contribuer à ce que la FTILAC prenne toute sa place au sein de l'AFDAS et prenne les orientations nécessaires pour que cet organisme de formation soit véritablement un outil de formation au service de TOUS les travailleurs du spectacle.

LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL : UN OBJECTIF CENTRAL POUR LE SRAC

Une des graves conséquences de la crise économique est l'augmentation du chômage et nous pouvons craindre que le budget de l'Etat pour 1985 accentue cette situation si des priorités sociales ne sont pas clairement mises en oeuvre par le Gouvernement. Outre le maintien et la création d'emplois nouveaux, la lutte pour les 35 Heures doivent permettre des améliorations significatives des conditions de travail.

L'ordonnance sur les 39 Heures de 1981 n'a pas répondu à ces objectifs. Bien souvent l'absence de négociations sur la suppression des heures supplémentaires, les cumuls d'emplois, les forfaits cadres a eu pour conséquence de dégrader les conditions de travail des travailleuses et travailleurs. Bien plus grave, les budgets de beaucoup d'établissements n'ont jamais intégré les conséquences de la loi Auroux en matière.

Pourtant bien des discours gouvernementaux citent nos secteurs, comme pouvant contribuer au développement de nouvelles activités économiques (Industries culturelles, économie sociale) mais il reste à démontrer comment l'emploi peut réellement s'y développer et dans quelles conditions.

Quelques soient les choix gouvernementaux, la réduction du temps de travail doit être au cœur de la politique revendicative du SRAC. Outre les priorités budgétaires nécessaires pour avancer dans ce sens, nos sections syndicales en lien avec le syndicat doivent pouvoir agir pour le maintien du pouvoir d'achat jusqu'à deux fois le SMIC revendiqués. Dans les cas de non compensation, nous devons nous assurer que les accords passés ont bien comme contrepartie la création d'emplois durables.

La négociation salariale doit également intégrer la perte du pouvoir d'achat et son maintien jusqu'à 2 fois le SMIC des travailleurs du fait de l'augmentation des prix plus importante que prévu. Cette politique suppose que les discussions portent sur la connaissance des salaires réels, la connaissance des primes et accessoires aux salaires, la mise en oeuvre d'un processus d'égalité professionnelle entre hommes et femmes sur les rémunérations et la qualification.

La mise en oeuvre de ces objectifs passent inévitablement par la restauration des négociations contractuelles à tous les niveaux -y compris dans les secteurs subventionnés.

Le SRAC ne peut se contenter d'une politique d'encadrement autoritaires des salaires, "monnaie courante" dans nos entreprises. Au contraire, l'action syndicale ne pourra être valablement menée à la condition que nos équipes syndicales puissent conquérir toutes les informations économiques et sociales de l'entreprise.

C'est sur ces propositions que le SRAC doit engager sans plus tarder la mobilisation des travailleurs et développer la syndicalisation.

*

* * *

FONCTIONNEMENT ET MOYENS D'ACTION

+*+*+*+*+*+*+*+*+*+*+*+*+*+*

CREONS LES OUTILS QUI NOUS SERONT NECESSAIRES

I - DES COORDINATIONS

Le conseil syndical devra s'entourer de coordinations qui faciliteront son travail et nous permettront de mieux connaître nos secteurs et nos forces ; d'être en prise tant avec les sections que les isolés, d'élaborer de réels plans de travail et d'affiner notre plate forme revendicative.

Ces coordinations seront :

1) Départementales :

Une par département de la région : ces coordinations départementales nous permettront au delà de la coordination de notre intervention et par là de sa connaissance de s'insérer dans l'interprofessionnelle.

2) Sectorielles :

Théâtres Nationaux et Privés : une commission appuyée sur les entreprises où nous sommes présents, nous permettra d'apparaître là où nous n'avons pu encore développer une action syndicale ; cette commission devra en outre aider à la réflexion sur le statut commun des personnels de ces entreprises.

Action culturelle et socio-culturel : là aussi élaborer des dossiers sur ces secteurs en Ile de France ; coordonner nos interventions, affiner nos revendications. Au regard de la décentralisation le SRAC doit être un des interlocuteurs des conseils généraux, régionaux et du CESR.

3) Thématisques :

Des commissions à thèmes pourront être mises en place en fonction de nos besoins. Ces commissions et coordinations devront être sous la responsabilité directe du Conseil Syndical et contrôlés par lui ; droit du travail, lois Auroux par exemple, ou Vade Mecum du travailleur à Temps Partiel.

II - DES PERMANENCES :

Juridique, droit syndical, adhésions... de telle manière que chaque adhérent sache qui il peut joindre, tel responsable, tel jour à telle heure pour traiter de tel problème.

III - UN BULLETIN SYNDICAL REGULIER :

Sera le fil conducteur ; reprendra les expériences, informera sur les difficultés, les conflits, les avancées ; apportera des informations juridiques et sociales servira de support à l'explication, l'exploitation de notre plan de travail et de notre activité syndicale, sera le support des débats qui naîtront de notre pratique syndicale.

IV - UN PLAN DE SYNDICALISATION :

Des potentialités réelles existent pour une avancée de la syndicalisation, cette syndicalisation est possible.

Par le développement des interventions actuelles, il nous faudra établir avec chaque section un plan précis de syndicalisation, elle doit se faire aussi par la création de nouvelles interventions, se sera là l'une des tâches des commission départementales (continuer, développer ce qui a été fait à l'exemple du 78). Nous devrons porter notre effort sur les petits équipements et sur les structures nouvelles ou récentes.

V - UN PLAN DE FORMATION :

Un programme de formation syndicale (sociale, juridique, économique) pour maîtriser notre activité, pour avancer avec clairvoyance et rigueur, nos plans de travail devra être mis en place en liaison avec les responsables fédéraux et ceux de la région.

Cette formation doit être construite autour de 3 axes :

- formation de l'exécutif et du conseil du syndicat,
- formation des responsables de section syndicale d'entreprise,
- formation de base pour les adhérents.

VI - LE CONSEIL ET LE BUREAU :

Le conseil syndical et le bureau doivent se réunir régulièrement. Un calendrier de réunions doit être fixé longtemps à l'avance et publié dans notre buloletin. Mais il est nécessaire que les tâches soient clairement établies pour chaque élu du bureau.

Par ailleurs la participation de représentants du SGAC et du SYDAS à nos réunions d'instance doit conforter et renforcer la CFDT dans nos secteurs.

Retour sur un plan de travail, au printemps a circulé un projet de plan de travail l'essentiel de ce projet reste d'actualité. Ce projet se proposait d'oeuvrer à CONNAITRE, DEVELOPPER, MAITRISER.

C'est par la connaissance de notre syndicat de son champ d'action, la connaissance de la réalité du "terrain" que nous aurons les premiers éléments nécessaires à une progression : UN INVENTAIRE EXHAUSTIF EST IMPERATIF.

Alors nous pourrons mettre en place des structures efficaces permettant de développer réellement le syndicat et son implantation.

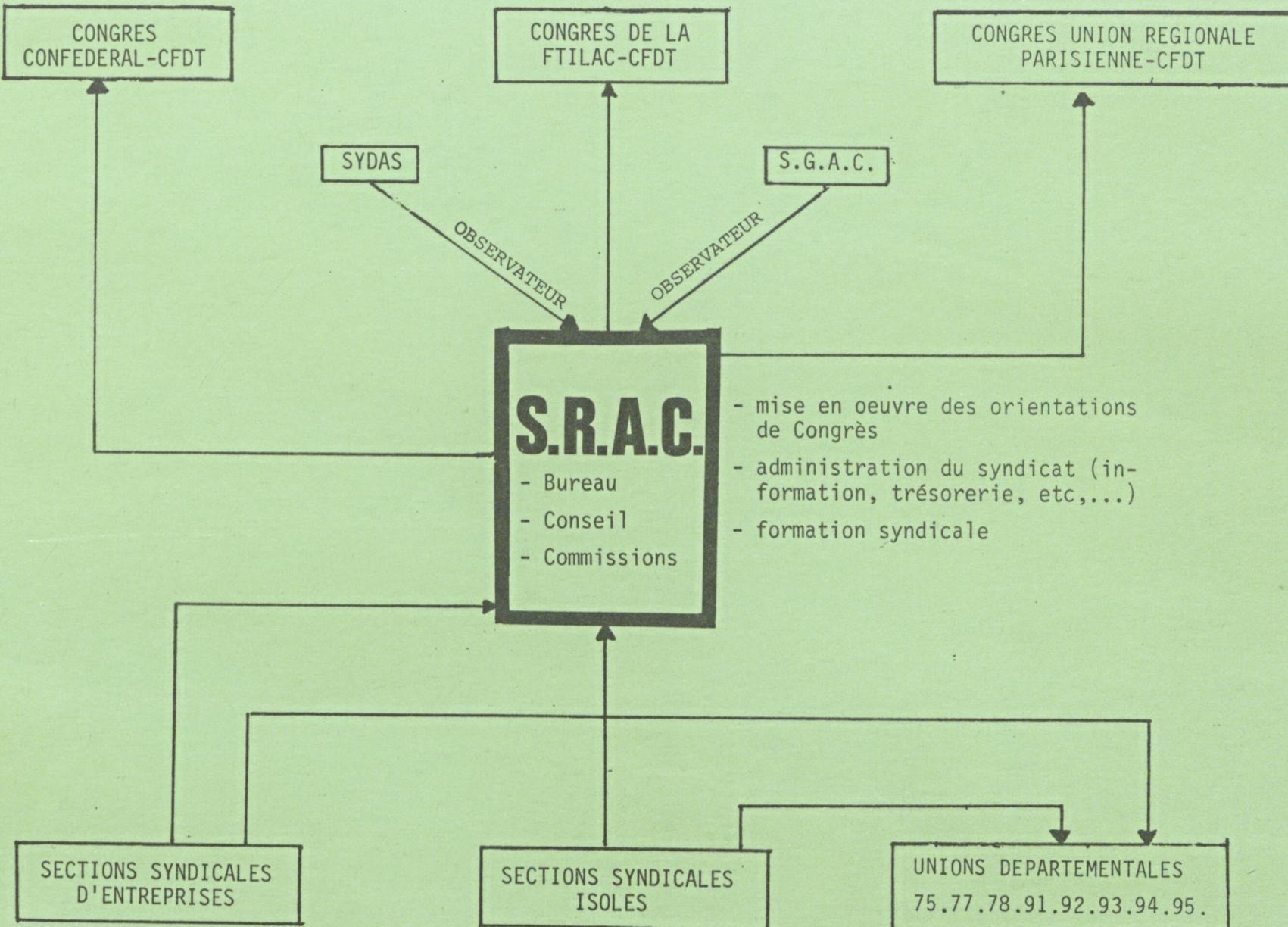
Maîtriser : la maîtrise de tous les éléments composant notre "quotidien", nous permettra de faire face à nos responsabilités dans l'action syndicale pour une action revendicative efficace.

Un point important n'est pas développer ici mais devra être pris en compte, c'est celui concernant notre investissement dans le contexte fédéral et le travail que nous pourrons fournir au sein du Conseil de Branche.

VII - LES MOYENS NECESSAIRES :

Le SRAC doit se doter d'une politique financière qui devra répondre à nos objectifs revendicatifs et devra intégrer l'obligation qu'il y aura à payer un loyer lorsque nous nous installerons à l'U.R.P.

Mais une des tâches prioritaires du conseil issu de notre Congrès sera d'examiner avec la FTILAC la nécessité d'obtenir un poste de permanent pour l'organisation, mais en même temps d'évaluer les heures de délégations (délégué du personnel, commission exécutive, etc...) non utilisées par les sections.



ORGANIGRAMME DU SRAC-CFDT

luttes et communication

3 septembre 1984

Supplément au n° 35 de LUTTES et COMMUNICATION
édité par la Fédération des Travailleurs, de
l'Information, du Livre, de l'Audio-Visuel et
de la Culture (F.T.I.L.A.C-CFDT).
43, rue du Faubourg Montmartre 75009 PARIS
Tel. (1) 246.50.64



ORGANISONS, PREPARONS LA CAMPAGNE
DE RENTREE 84

POUR MONTRER PARTOUT QUE LA C.F.D.T.

- VOIT CLAIR
- DEFIE LA CRISE
- ENTREPREND
- AGIT

- FACE :
- * aux menaces sur l'Emploi (Noyon, "Les Nouvelles", le secteur culturel)
 - * à notre revendication prioritaire qui est la réduction du temps de travail à 35 H.,
 - * aux enjeux importants de la période pour gagner la bataille de l'Audio-Visuel,
 - * aux restructurations de certaines de nos Entreprises (Le Progrès, Les Nouvelles, l'A.C.P),
 - * aux négociations des Conventions Collectives (socio-culturel, communication audio-visuelle) des grilles de salaires et de classifications à l'U.S.P.Q.R et dans l'exploitation cinéma,
 - * à l'implantation des nouvelles techniques dans nos Entreprises.

Les Syndicats de la F.T.I.L.A.C-C.F.D.T doivent prendre **L'INITIATIVE** et mener une campagne qui démontre aux Travailleuses et Travailleurs des secteurs de l'Ecrit, de l'Audio-Visuel et de la Culture que la C.F.D.T est dynamique, novatrice, combative, en prise sur les problèmes d'aujourd'hui et tournée vers **L'AVENIR**.

C'est le sens de la campagne de rentrée que lance la Confédération et dans laquelle nous avons tous notre place pour développer l'Organisation, permettre la venue de nouveaux adhérents et gagner des acquis.

Pour la rentrée, prenez contact avec votre U.D qui disposera d'un matériel de campagne comprenant 4 affiches, une brochure, un film à diffuser dans les Entreprises où nous sommes présents, où nous voulons nous développer et nous implanter.

LA RENTREE SOUS LE SIGNE DE L'OFFENSIVE c'EST NOTRE AFFAIRE
A NOUS D'Y METTRE LE PAQUET.

CHAMP D'ACTIVITE DE LA FTILAC-CFDT

Secrétariat Action Revendicative

Le champs d'activité de la F.T.I.L.A.C te permettra de mieux connaître l'ensemble des Entreprises sur lesquelles notre action syndicale doit porter.

Ce document est réalisé à partir des codes A.P.E. des Entreprises.

Pour en faciliter l'utilisation, nous nous sommes contentés de reprendre les numéros avec le titre du groupe. S'il s'avérait nécessaire, pour certains, d'avoir plus de précisions, vous pouvez vous reporter au document officiel "Nomenclature d'activités et de produit 1973".

| Code A.P.E | INTITULE | Convention Collective | BRANCHE |
|------------|---|-----------------------|----------------|
| 51 - | IMPRIMERIE - PRESSE - EDITION | | |
| 51.01 | Agence de Presse | C.N.E (1) C.N.N.(2) | Ecrite |
| 51.10 | Imprimerie de Labeur | C.N.E | Ecrite |
| 51.11 | Industries connexes à l'imprimerie | C.N.E | Ecrite |
| 51.12 | Edition | C.N.E | Ecrite |
| 51.15 | Produits de l'imprimerie et de l'édition | C.N.E | Ecrite |
| 51.20 | Presse | C.N.E | Ecrite |
| 51.30 | Edition de disques, bandes et cassettes enregistrées | C.N.E | Ecrite |
| 67 - | HOTELS - CAFES - RESTAURANTS | | |
| 67.06 | Débits de boissons avec spectacles | | A. Culturelle |
| 67.12 | Installation d'hébergement à équipements développés (centres de Loisirs sans hébergement) | C.N.N. | A. Culturel |
| 67.13 | Installation d'hébergement à équipements légers (Auberges de Jeunesse) | C.N.N. | A. Culturelle |
| 74 - | AUXILLIAIRES DE TRANSPORT ET AGENCES DE VOYAGES | | |
| 74.10 | Routage | C.N.N. | Ecrite |
| 86 - | SERVICES RECREATIFS, CULTURELS ET SPORTIFS (Marchands) | | |
| 86.01 | Radio diffusion et Télévision | C.N.N. | Audio-Visuelle |
| 86.02 | Production de films | C.N.N. | Audio-Visuelle |
| 86.03 | Distribution de films | C.N.E. | Audio-Visuelle |
| 86.04 | Gestion de salles de cinéma | C.N.E. | Audio-Visuelle |
| 86.05 | Gestion de salles de spectacle | C.N.N. | A. Culturelle |
| 86.06 | Autres spectacles et services récréatifs | C.N.N. | A. Culturelle |
| 86.07 | Création et interprétation littéraires et artistiques | C.N.E. | A. Culturelle |
| 86.08 | Services annexes au spectacle | C.N.N. | A. Culturelle |

| Code A.P.E | INTITULE | Convention Collective | BRANCHE |
|------------|--|-----------------------|---------------|
| 96 - | SERVICES RECREATIFS, CULTURELS ET SPORTIFS (Non Marchands) | | |
| 96.12 | Conservation du patrimoine culturel | | A. Culturelle |
| 96.13 | Gestion des Salles de Théâtre | C.N.N. | A. Culturelle |
| 96.14 | Gestion d'Equipements culturels | C.N.N. | A. Culturelle |
| 96.15 | Gestion d'Equipements socio-éducatifs | | A. Culturelle |
| 96.16 | Associations culturelles et socio-éducatives | | A. Culturelle |
| 96.21 | Gestion de bibliothèques et conservation du patrimoine culturel | | A. Culturelle |
| 96.22 | Gestion d'équipements culturels, socio-éducatifs et d'autres salles de spectacles | | A. Culturelle |
| 97 - | SERVICES DIVERS FOURNIS A LA COLLECTIVITE | | |
| 97.23 | Autres Services fournis à la Collectivité (tels que les Fédérations type F.F.D.J.C. Léo Lagrange, les Centres d'informations etc...) | | A. Culturelle |

- (1) C.N.E. - Convention Collective Nationale Etendue
 (2) C.N.N. - Convention Collective Nationale non-Etendue

A cet ensemble d'Entreprises ayant un code A.P.E., il faut ajouter, bien sûr, les Services et Entreprises qui sont sous la Tutelle du Ministère de la Culture (D.R.A.C : Direction Régionale de l'Action Culturelle + Musées + Personnels du Ministère + Conservatoires non municipaux + Etablissements Publics etc...).

CONVENTIONS COLLECTIVES

Secrétariat Action revendicative

Pour celles que nous connaissons exactement, tu trouveras, en fonction du Code A.P.E quelle est la Convention Collective.

D'ici le 30 Octobre 1984, nous aurons à la FEDERATION des exemplaires de chacune des Conventions que nous pourrons te faire parvenir contre-remboursement.

| Code A.P.E | Convention Collective | N° | INTITULE |
|------------|---|---|--|
| 51 - | | | |
| 51.01 | C.N.E C.N.N. | 3 146 1 386 | Journalistes Employés d'agence de presse |
| 51.10 | C.N.E C.N.E. | 3 208 3 175 | Imprimerie de Labeur Imprimerie de la sérigraphie |
| 51.11 | C.N.E. C.N.N. | 3 208 1 484 | Imprimerie de Labeur Reliure - brochure - dorure |
| 51.12 | C.N.E. C.N.N. | 3 169 1 448 | Edition A.M et cadres de l'Edition de musique |
| 51.20 | C.N.E. C.N.N. C.N.N. C.N.N. C.N.N. C.N.N. C.N.N. C.N.N. C.N.N. C.N.N. C.N.N. C.N.N. C.N.N. C.N.N. C.N.E | 3 146 1 384 1 381 1 375 1 385 1 471 1 383 1 488 1 378 1 379 1 377 1 376 3 169 | Journalistes Cadres-Administratifs-VRP-presse hebdo Cadres presse hebdo régionale Cadres presse périodique Cadres administratifs quotidiens départementaux Cadres techniques quotidiens départementaux Employés quotidien départementaux Ouvriers Cadres administratifs quotidiens régionaux Cadres techniques quotidiens régionaux Employés techniques quot. région. ouvriers " " " |
| 51.30 | | | Edition |
| 67 - | | | |
| 67.13 | C.N.N. | 1 480 | Auberges de jeunesse |
| 74 - | | | |
| 74.10 | C.N.N. | 1 362 | Routage |
| 86 - | | | |
| 86.01 | C.N.N. | 1 372 | Entreprises de Services Télévision |
| 86.02 | C.N.N. | 1 328 | Post-synchronisation films cinéma |
| | C.N.N. | 1 325 | Acteurs cinéma (production) |
| | C.N.N. | 1 326 | Musiciens cinéma (production) |
| | C.N.N. | 1 327 | Cinéma auditoria (production) |
| | C.N.N. | 1 324 | Cinéma production ouvriers |
| | C.N.N. | 1 323 | Cinéma production techniciens |
| | C.N.N. | 1 380 | Presse filmée française |
| 86.03 | C.N.E | 3 155 | Ouvriers - employés distribution cinéma |
| | C.N.E | 3 156 | Cadres et Agents de Maîtrise |
| 86.04 | C.N.E. C.N.N. | 3 157 1 330 | Salles de cinéma Cadres administratifs salle de cinéma |
| | C.N.N. | 1 329 | Employés, techniciens salle de cinéma |

| Code A.P.E | Convention Collective | N° | INTITULE |
|------------|-----------------------|-------|-----------------------------|
| 86.05 | C.N.N. | 1 474 | Action Culturelle |
| 86.07 | C.N.N. | 1 427 | Artistes, musiciens disques |
| | C.N.N. | 1 426 | Copistes, musiciens disques |
| | C.N.N. | 1 435 | Tournées de théâtre |

OU EN SOMMES NOUS DANS LES NEGOCIATIONS DE CONVENTIONS COLLECTIVES ?

Secrétariat Action Revendicative

C.C.N EXPLOITATION CINEMA : ELLE EST SIGNEE

Après 4 années de négociation, la F.T.I.L.A.C-C.F.D.T et l'ensemble des Organisations syndicales (C.G.T-F.O-C.F.T.C.-C.G.C) ont signé le 19 Juillet 1984 la Convention Collective Nationale de l'exploitation Cinématographique.

POUR LA FTILAC-CFDT

"Même si, nous pouvons regretter la longueur des négociations et la non prise en compte d'un certain nombre de propositions faites par la C.F.D.T, nous considérons que le texte de la Convention Collective qui nous est soumis est une avancée importante pour les Travailleuses et les Travailleurs de l'exploitation Cinéma dans leur ensemble".

POUR LA FTILAC-CFDT

Ce texte de Convention Collective Nationale :

- * auquel est joint le protocole d'accord sur le personnel de placement. Ce texte sur le personnel de placement représentait pour notre Organisation un engagement minimum que devait prendre le patronat. C'est chose faite et nous ne pouvons que continuer l'action entreprise par la seule CFDT pour accélérer le processus du salariat du personnel de placement.
- * auquel est joint le protocole d'accord sur les salaires minimum de la Branche à savoir : SMIC + 10 %.
- * auquel est joint le protocole d'accord sur la formation continue.
- * auquel est joint l'engagement de négociations, en Septembre 84, des salaires et classifications,

est pour notre Organisation une avancée que nous ne pouvons que prendre en compte. Déclaration faite au nom de la FTILAC-CFDT, lors de la signature de la Convention.

La Convention Collective est applicable au 1er Septembre 1984.

L'ensemble des Organisations patronales et Syndicales demandent au Ministère du Travail l'extension de cette Convention Collective Nationale à l'ensemble de la Branche.

Avant de pouvoir vous transmettre, sur demande, le texte intégral de la Convention Collective, vous trouverez ci-après, les acquis importants que nous avons obtenus.

- 1) Couverture des personnels, quelque soit le support de fixation de l'image (film, K 7 Vidéo, Vidéo-transmission par câble ou Hertzienne).
- 2) Election de Délégués du Personnel : seuil d'effectif abaissé de 11 (Loi) à 9 (Convention Collective).
- 3) Création : Délégué local de Branche Professionnelle : élu puis désigné comme délégué syndical dans son Entreprise quel que soit sa taille (Protection sociale). Il disposera de 20 Heures de délégation mensuelles ainsi que de remboursement de frais (100 à 120 F. environ).
- 4) Limitation stricte des "Contrats de saison" aux stations balnéaires, de sports d'hiver ou au fonctionnement saisonnier dans certaines villes d'eaux. Ces travailleurs bénéficieront de l'ancienneté à partir de 14 mois de travail effectifs répartis sur quatre années civiles s'ils travaillent dans une Entreprise, même s'il y a modification de la situation juridique de l'employeur entre 2 ou plusieurs contrats.
- 5) Amplitude de la journée de travail limitée à 12 heures avec 2 coupures au maximum (30 minutes article : 27 - Chapitre 3 et Chapitre 4 - section 2 article 41 alinéa d). Création.
- 6) Prime de fin d'année calculée sur le salaire réel (ancienneté et complexe y étant inclus).
- 7) Création : Défenseur Syndical devant les Conseils de Prud'Hommes : crédit de 20 H. non rémunérées, mais cumulables avec celles des Délégués Syndicaux.
- 8) Création : Congé de Formation Syndicale : 2 semaines.
- 9) Congé maladie :

| | <u>Nouvelle Convention</u> | | <u>Anciennement</u> |
|-----------------------|----------------------------|-------|---------------------|
| <u>plus de 2 ans</u> | 60 jours indemnisés | 100 % | 45 jours |
| | 60 jours | 75 % | 45 jours |
| | 60 jours | 50 % | 0 |
| <u>plus de 10 ans</u> | 90 jours indemnisés | 100 % | 45 jours |
| | 90 jours | 75 % | 45 jours |
| | 90 jours | 50 % | 0 |

FRANCHISE : Opérateurs, caissières, personnel de contrôle et de hall, agents administratifs : 3 jours de franchise, y compris pour les personnels de placement ayant plus de 10 ans dans l'Entreprise.

Personnels de placement : ancienneté de 2 à 10 ans = 8 jours.

- 10) Création : Suppression de la Franchise en cas d'arrêt supérieur à 15 jours ou en cas d'hospitalisation dès le premier jour.
- 11) Indemnité de licenciement :

| | <u>Nouvelle Convention</u> | <u>Anciennement</u> |
|--|--|---------------------------|
| | 3/10 ^e de mois par année de présence de 2 à 10 ans | 1/10 ^e de mois |
| | 4/10 ^e de mois par année de présence de 10 à 20 ans | 1/10 ^e de mois |
| | 5/10 ^e de mois par année de présence + de 20 ans | 1/10 ^e de mois |
| | Maximum : 9 mois de salaire | |

12) Indemnité de fin de carrière :

2/3 de l'indemnité de licenciement, cette indemnité sera majorée de 25 % si plus de 20 ans dans l'Entreprise. Ces deux majorations étant des créations.

13) Toutes ces indemnités (licenciement et fin de carrière) sont calculées sur le salaire réel et y incluant les primes d'ancienneté et de complexe (anciennement, elles étaient calculées sur le salaire de base conventionnel).

14) Accord conventionnel sur le Statut du personnel de placement intégré aux annexes de la Convention Collective.

15) Pour le personnel de placement : (création)

Nouvelle convention

Anciennement

| | | |
|------------------------|------------------------------------|-------|
| Heures supplémentaires | complément de salaire payé | exclu |
| Heures de nuit | salaire 100 % en plus du pourboire | exclu |
| Jours fériés | Payés | exclu |
| Prime de fin d'année | Payée | exclu |

16) Nous avons obtenu des partenaires sociaux à l'A.F.D.A.S que soit signée une Convention Nationale des Cinémas Français stipulant que :

- A) Adhésion de toutes les entreprises du champs d'activité couvert par la Convention Collective Nationale de l'Exploitation Cinéma et ce quels que soient leurs effectifs.
- B) Les seuils de recouvrement des cotisations à l'A.F.D.A.S sont abaissés à 5 salariés au lieu de 10 antérieurement.

17) Le texte de cette Convention (A.F.D.A.S - F/N/C/F/) est intégré en annexe à la Convention Collective Nationale.

18) Discussion à la rentrée au sein de l'A.F.D.A.S. sur un projet d'accord sur la mise en place d'une gestion paritaire de la taxe d'apprentissage et le recouvrement de celle-ci par l'A.F.D.A.S. dans le cadre d'une structure juridique à définir.

C.C.N. DU SOCIO-CULTUREL - LA NÉGOCIATION VA REPRENDRE

La Commission-Mixte va se mettre en place en Septembre.

La négociation a déjà permis de déterminer le champ d'application, dont voici les termes :

"La présente Convention règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre les employeurs et les salariés des Organismes de droit privé, sans but lucratif qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturel, éducatif, de loisir et de plein air notamment par des actions continues ou ponctuelles d'animation, de diffusion ou d'information créatives ou récréatives ouvertes à toute catégorie de population.

Rentrent notamment dans ce champ d'application, les Organismes et Associations dont les activités sont répertoriées à la nomenclature annexée au décret 73.1036 du 9.11.73 dans les groupes suivants :

N° 9615 et 9622 : Organismes assurant la gestion d'équipements socio-éducatifs.

N° 9616 et 9623 : Associations culturelles, socio-éducatives et de loisirs.

N° 9618 et 9625 : Uniquement les Associations de loisirs et de plein air.

N° 6712 Uniquement les centres de vacances et les Centres de Loisirs sans hébergement.

N° 6713 Uniquement les Auberges de Jeunesse.

Les divers Organismes ou Associations classés au groupe 9723 qui exercent les activités définies ci-dessus ou des activités d'administration ou de coordination des Associations visées ci-dessus sont également assujettis à la présente Convention".

MOBILISATION : INDISPENSABLE

Nous allons maintenant attaquer la négociation du corps de la Convention Collective.

C.C.N DE L'AUDIO-VISUEL : MOBILISATION - NEGOCIATIONS

La Convention Collective Nationale de la communication audio-visuelle (Public et privé) est l'objectif revendicatif prioritaire de la Branche. Il nous faut donc maintenant, à la fois rédiger notre projet et, à la fois, mobiliser les salariés (avec un développement de la syndicalisation dans le Privé) pour que nous contraignions les partenaires sociaux et le Ministère du Travail à s'asseoir autour d'une table de négociations. C'est le premier travail que se donnera la Branche Audio-visuelle à la rentrée.

U.S.P.Q.R = NEGOCIATIONS SUR LES SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Les négociations ont été bloquées par le patronat en juin 1984. Celui-ci s'estimant, soit-disant, "non mandaté".

Il va falloir, à la rentrée, mobiliser les ouvriers et employés pour qu'enfin ce patronat respecte les accords signés et ceux à venir.

PRODUCTION CINEMA: ELLE SE NEGOCIE

La Convention Collective des Acteurs de la production cinématographique a fait l'objet d'une demande de révision du SYDAS/CFDT en Juillet 1983, dans le but d'obtenir des producteurs, l'ouverture de négociations sur l'article 38.

En effet, cette disposition de la Convention dénie tout droit de regard et de rémunération à l'acteur lorsqu'il y a exploitation commerciale du film cinématographique dans lequel il a tourné (cessions commerciales, vidéocassettes etc...).

Dès cette époque, il nous a semblé évident qu'on ne pouvait s'en remettre uniquement, en la matière, à la "sortie" d'une loi encore en préparation qui, en tout état de cause, même si elle rendait caduque cette disposition en reconnaissant le principe d'un droit à rémunération, ne pouvait prévoir, par définition, les modalités d'application pratique dans chacun des secteurs.

Notre souci a été double :

1 - Il fallait dépasser la simple démarche de replâtrage et de mise au goût du jour pour tenir compte des nouvelles réalités de la Branche qui a évolué de façon radicale depuis peu de temps. En particulier, du fait que la plupart des œuvres sont ou seront systématiquement destinées d'emblée à plusieurs formes d'exploitation.

2 - Assurer aux Artistes une rémunération réelle de l'utilisation de leur travail et maintenir cette rémunération dans le cadre juridique de la notion de salaire, en intégrant également à la fois le mode de financement du film et les recettes encaissées par le producteur en tant qu'éléments de calcul de la rémunération de l'artiste.

Ces deux axes ont donc formé l'ossature de la proposition faite, par la CFDT, aux producteurs.

Elle a permis l'ouverture de négociations.

La C.G.T. qui, dans un premier temps, avait souhaité faire cavalier seul et fait des propositions qui n'ont pas retenu l'attention des producteurs, a joué le rôle dans la négociation.

Une réelle unité d'action serait de nature à créer un rapport de force supplémentaire en faveur de la profession et la CFDT mettra tout en œuvre pour qu'elle existe.

Aujourd'hui, un texte législatif a été adopté en première lecture à l'Assemblée Nationale. Le principe de la rémunération pour toutes les utilisations n'est pas clairement posé par la loi, mais elle oblige la Convention Collective à le prévoir.

La négociation entamée avec les producteurs de cinéma prend plus que jamais toute sa dimension.

Les dispositions qui feront l'objet d'un accord définiront les règles du jeu de la création et de la production cinématographique et par conséquent la place qui sera faite aux Artistes.

Les enjeux sont considérables - Est-il besoin de le préciser !

SOMMAIRE

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| * Prenons l'initiative | 1 et 10 |
| * Champ d'activité de la FTILAC/CFDT | 2 |
| * Conventions Collectives | 3-4-5 |
| * Où en sommes-nous dans les négociations de Conventions Collectives ? | 5-6-7-8 |
| * Production Cinéma : Elle se négocie | 8-9 |

cfdt

PRENONS L'INITIATIVE!

(Suite de la page de couverture)
extrait de Syndicalisme-Hebdo

BIENTÔT LA RENTRÉE

La rentrée c'est la course aux cahiers, aux crayons, aux gommes, c'est le plaisir de préparer un cartable qui sent tout bon le neuf ou de retrouver avec un œil attendri la vieille serviette en cuir patinée sur les bancs de l'école. Mais il n'y a pas que la rentrée scolaire en septembre, il y a aussi la rentrée sociale et syndicale. Et là on vous a préparé un matériel qui va vous rappeler vos joies d'autan...

On n'a pas tous les ans (heureusement !) une campagne Prud'hommes ou Sécurité sociale à se mettre sous la dent. Comment alors propulser pour les mois qui viennent une image de la CFDT qui rende compte de ses objectifs et de ses actions ? Il y a, bien sûr et avant tout, l'image que nous donnons dans les entreprises, les bureaux, les services à travers notre action sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail... La perception concrète que les salariés auront de nous sur des sujets et des revendications qui leur tiennent à cœur. A nous d'être au plus près d'eux et de leurs préoccupations. A nous d'être efficaces, d'être pragmatiques et imaginatifs. L'image la plus

importante que les salariés auront de nous sera celle qui se forgera au contact des délégués et militants CFDT, hommes et femmes, sur les lieux de travail où nous sommes présents. Oui mais voilà, nous ne sommes pas présents partout, loin de là !

Alors, outre la mise en évidence de nos thèmes revendicatifs, il faut porter en avant une « image » de la CFDT qui favorise l'adhésion et l'implantation des sections syndicales dans chaque lieu de travail où la CFDT n'est pas encore présente. La Confédération a préparé un matériel de « rentrée » qui a « du souffle » et « du dynamisme à

revendre : affiches, brochures... Un ensemble de moyens complémentaires qui sont mis, dès à présent, à la disposition des Unions départementales, des UIS et des URL. Il vous suffit donc de prendre contact avec elles pour vérifier que les commandes ont été faites et pour exprimer vos besoins en matière.

Ce matériel est composé de :

- une brochure intitulée « A fond l'avenir » (24 pages, couleurs, nombreuses photos), qui est aussi bien un matériel destiné aux nouveaux adhérents qu'aux sympathisants pour une campagne d'adhésion qui devrait se développer à partir de septembre (1,50 F l'exemplaire) ;
- un jeu de 4 affiches (80 x 60) couleurs dont les slogans sont les suivants : « A fond l'avenir - CFDT Prenons l'initiative » ; « Voir clair, agir à temps - CFDT la vérité des faits » ; « Défier la crise - CFDT les moyens d'agir » ; « Entreprendre pour réussir - CFDT le sens de l'efficacité ». Ce jeu d'affiches (5 F les quatre) sera complété début septembre par une affiche sur l'emploi et une sur les salaires.

Voilà vraiment un matériel qui « décoiffe ».

A vous de jouer ! ■

Syndicalisme-Hebdo, n° 2028 du 23 août 1984

