

# C Luittes et ommunication

Edité par la FTILAC-CFDT

N° ISSN - 0181 - 5520

Numéro : 87

Ce numéro comporte des suppléments

Mensuel

1994

## **VI<sup>e</sup> Congrès de la Fédération Communication et Culture Bierville 6,7 et 8 Avril 1994**

### **Un congrès de consolidation pour un syndicalisme d'aujourd'hui et de demain**

Le congrès de 1991 a voté une fédération construite sur quatre syndicats nationaux. Pendant trois ans, le conseil fédéral a oeuvré pour la mise en place de la restructuration, en dépit des incohérences dues à la fusion de certains syndicats régionaux et au maintien d'autres; en dépit d'une confusion préjudiciable, des structures : quelles étaient les prérogatives de la fédération et celles des syndicats nationaux ?

Le congrès 1994 a consolidé les syndicats nationaux et réaffirmé le rôle et la fonction de chaque structure .

Ce 6<sup>ème</sup> congrès a permis de rappeler la place de la fédération dans les branches professionnelles et de réaffirmer la volonté d'avoir des syndicats nationaux forts et aptes à développer l'action revendicative. Il a également permis de définir une stratégie et une politique fédérale en phase avec l'évolution de nos secteurs.

La majorité des congressistes s'est impliquée dans les travaux des différentes commissions afin de dégager des orientations pour les trois années à venir:

- lutte contre le développement de la précarité
- réponses aux dysfonctionnements dûs aux modernisations de nos secteurs
- développement de la syndicalisation.

La cohérence de notre structuration interne votée lors de ce 6<sup>ème</sup> congrès nous a donné les outils nécessaires pour mettre en place une politique efficace .

A nous de nous en saisir pour construire un syndicalisme de solidarité, porteur de citoyenneté et de transformation sociale.

Danièle RIVED  
Secrétaire Générale

## ELECTIONS

### COMPOSITION DU NOUVEAU CONSEIL FEDERAL

|                                    |                                 |
|------------------------------------|---------------------------------|
| BARBE Valérie (USJF)               | BEJAOUI Habib (SGAC)            |
| CAILLEAUX Jean-Gérard (SILAC NPdC) | CHRISTOPHE Patrice (SURT)       |
| COMTE Roland (SYNAPAC)             | DALMAR Nicole (SURT)            |
| ELMI Daniel (SRAC)                 | FLEURY Françoise (SYDAS)        |
| FONTANARAVA René (SYNAPAC)         | GAILLIARD Patrick (PAC SUD EST) |
| GROS Philippe (PAC SUD EST)        | LAUDET Jacques (SYNAPAC)        |
| MOREAU Gérard (SGAC)               | MOSER Guy-Noël (SGAC)           |
| NOEL Dominique (CE)                | PETIT Arnaud (SYNAPAC)          |
| POIRIER Henri (SYDAS)              | POULET Jean-Pierre (SURT)       |
| RICAU Jacques (CE)                 | RIVED Danièle (CE)              |
| ROGER Jean (SRAC)                  | SEVETTE Christian (SRAC)        |
| WEISS Chantal (SURT)               | ZUBER Martine (SURT)            |

### COMPOSITION DE LA NOUVELLE COMMISSION EXECUTIVE

Secrétaire Générale  
RIVED Danièle

Secrétaire Général  
Adjoint  
RICAU Jacques

Trésorier  
NOEL Dominique

BARBE Valérie



### PRINCIPAUX VOTES

|                     |             |       |        |
|---------------------|-------------|-------|--------|
| QUITUS FINANCIER    | POUR        | 31877 | 93,55% |
|                     | CONTRE      | 2199  | 6,45%  |
|                     | ABSTENTIONS | 16904 |        |
| RAPPORT D'ACTIVITÉ  | POUR        | 34363 | 72,27% |
|                     | CONTRE      | 13182 | 27,73% |
|                     | ABSTENTIONS | 5935  |        |
| RÉSOLUTION GÉNÉRALE | POUR        | 36078 | 94,79% |
|                     | CONTRE      | 1984  | 5,21%  |
|                     | ABSTENTIONS | 15418 |        |

## RESOLUTION GENERALE

### Pour un syndicalisme de solidarité acteur d'avancées sociales

Avec quatre millions de chômeurs, notre société court à la catastrophe. Les inégalités s'accroissent : inégalités de richesse, inégalités de charges de travail, inégalités de pouvoir, inégalités devant l'accès à la culture. L'évolution technologique, nécessaire, ne doit pas accroître encore plus ces inégalités. Les technologies maîtrisées par une éducation, une formation, une redistribution du travail doivent mettre en échec les écueils constatés de notre société. Car, Privés d'espoir, des jeunes de plus en plus nombreux se livrent à la drogue et à la délinquance. Le terrain est prêt pour l'extrême droite et le populisme

Il est de notre devoir de combattre cet état de choses provoqué par le libéralisme sauvage les nouvelles techniques et les concentrations.

La tâche d'une organisation syndicale étant la défense des salariés, nous savons par notre expérience quotidienne que l'exclusion nourrit l'exploitation. C'est tous les jours que des salariés s'entendent dire "si vous n'êtes pas content de votre salaire et de vos conditions de travail, il y a des centaines de gens qui attendent à la porte".

Et pourtant, face à ce patronat qui se croit tout permis, des salariés ressentent à nouveau le besoin de se défendre ensemble. Dans nos secteurs de communication et de culture, des gens viennent se syndiquer et des grèves éclatent ici ou là. Il s'agit pour nous de ne pas décevoir les hommes et les femmes qui relèvent la tête. Que l'on sache clairement pourquoi agit la CFDT : pour une société où l'argent, le travail et le pouvoir, l'information et l'accès à toutes les cultures soient mieux répartis. Et par quels moyens elle intervient :

- les démarches auprès des organismes de l'État à tous les niveaux (élus, inspection du travail, ministères, etc.)

- l'action judiciaire
- les négociations

- la mobilisation.

C'est à dire un syndicalisme de transformation sociale et de progrès, force de proposition, s'appuyant sur un rapport de force collectif pour peser sur les négociations et réussir.

La démocratie jusqu'à présent définie par la loi semble se déliter dans les flots d'écrits et d'images qui, paradoxalement, nuisent à la diversification et à la multiplication des idées.

Le congrès mandate le conseil fédéral pour qu'il suscite une réflexion confédérale sur les dérives liées aux mutations en cours et à venir dans nos différents secteurs.

#### DEUX GRANDS COURANTS TRAVERSENT AUJOURD'HUI LE SYNDICALISME EN FRANCE

D'un côté, celui du refus des évolutions et des mutations, arc-bouté sur les situations actuelles, un syndicalisme figé et conservateur. Ce syndicalisme de dénonciation et de pure contestation s'essouffle et limite de plus en plus son action aux secteurs protégés.

De l'autre, un syndicalisme qui veut transformer les réalités sociales, capables de prendre en compte les aspirations diversifiées des salariés et de les inscrire dans un projet d'évolution. Un syndicalisme qui fait de la contractualisation le moteur de progrès social. Ce syndicalisme de négociation, dans lequel s'inscrit la CFDT, doit-il faire l'économie du rapport de force, la grève par exemple? Non, mais la grève n'est qu'une forme de rapport de force, pour exiger des négociations. Car pour négocier, il faut être deux.

- Faire du syndicalisme, un acteur de changement

- Faire de la négociation, le moteur du changement social.

Il y a trois niveaux de négociations :

- l'entreprise,
- la branche,
- l'interprofessionnel national

Et les secteurs de la FTILAC, sont

fortement concernés par les 3 niveaux.

Dans les grandes entreprises, le syndicalisme est représenté de droit. Le plan quinquennal du gouvernement

Balladur, diminue la représentation du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés, ce qui représente plus de la moitié du champ fédéral. L'absence d'appel intersyndical à la mobilisation contre cette disposition inique s'explique par la faiblesse du mouvement syndical dans les petites entreprises.

D'un point de vue général, ce plan quinquennal porte la marque d'une idéologie réactionnaire, cadeau au CNPF d'une remise en question des conquêtes sociales.

Déjà dans les années 80, les gouvernements ont fait de la flexibilité du travail le principal outil de lutte contre la crise, en partant du principe que le manque de croissance est dû à la trop grande rigidité du travail. Tous les plans de relance n'ont eu d'autres significations que d'accroître cette flexibilité. Le plan Balladur manifestement aggrave les choses : flexibilité du travail avec l'annualisation du temps de travail; flexibilité des contrats avec l'extension des recours aux CDD; flexibilité des salaires avec la tentative de création du SMIC jeunes ; flexibilité de la formation avec une inféodation encore plus grande aux besoins immédiats des entreprises. Non ! On le voit bien, ces vieilles recettes, reprises de celles que les salariés ont subies depuis des années, ont déjà fait la preuve de leur inefficacité et de leur nocivité. Nous n'avons pas à cautionner la loi de régression sociale et nous agissons en conséquence.

Il faut développer notre réflexion et notre action, quelle que soit la taille de l'entreprise : dans les entreprises de moins de 10 salariés, négocier des accords de branche pour abaisser le seuil donnant droit à une représentation, négocier des délégués interentreprises (Art L 132-30).

La multiplication des contrats atypiques, faisait de la FTILAC, un secteur spécifique. Peut-on aujourd'hui

parler de spécificité quand on sait qu'un salarié sur 5 occupe une forme particulière d'emploi (CDD; intérim, alternance, vacataires...). Au delà de la précarité, notre spécificité est professionnelle, elle nous rend dépendante de la négociation interprofessionnelle nationale. Négociation basée sur le paritarisme.

Le paritarisme, acquis fondamental du syndicalisme français a jusqu'à ces dernières années toujours pris en compte la solidarité, comme finalité.

Il a été créé dans un contexte de développement, les "30 glorieuses", Pourra-t-il s'adapter aux mutations structurelles que subit l'emploi aujourd'hui et le non emploi : 12% de la population active est au chômage.

Ce système est basé sur la seule solidarité des salariés, salariés de moins en moins nombreux. Nous devons exiger que la solidarité soit basée sur l'ensemble des revenus du capital et du travail et non uniquement sur les salaires, que les cotisations chômage des entreprises soient modulées en fonction de leur politique d'emploi (augmentation pour les suppressions d'emploi injustifiées; diminution des cotisations en cas de création d'emplois.)

Nous devons être vigilants sur le statut de salariat de certaines de nos professions : artistes, pigistes, réalisateurs, ...ces salariés ne doivent pas se transformer en faux travailleurs indépendants, sans protections sociales.

Aujourd'hui le paritarisme est contesté par un grand nombre de partenaires. Le patronat exige que l'on supprime la confusion entre solidarité et assurance. Il demande une redéfinition des solidarités et une professionnalisation des caisses. Yvon Chotard, du CNPF, se prononce pour un tripartisme à la française : État-employeurs-salariés, tout en pointant le risque du désengagement des organisations syndicales.

Nous demandons une clarification préalable des champs d'intervention de chacun : État, représentants élus, partenaires sociaux, membres de la société civile ; une définition nette de ce qui est décision politique (champ et

limite des prestations sociales, mode de financement,...) et de ce qui relève de la mise en oeuvre et de la gestion des dispositifs.

L'accord sur l'Unedic de juillet 1993, n'est-il pas l'amorce d'un système tripartite (l'État participe à hauteur de 10 milliards et il impose la création d'un "conseil d'orientation")

Cet accord est un tournant dans la conception et le rôle même de l'assurance chômage, on inaugure un mécanisme de co-responsabilité entre les partenaires sociaux et l'État.

En effet la plupart du temps, celui qui décide par la loi est absent de la table de négociation.

C'est pour changer cela que la FTILAC, a refusé de signer en novembre 1993, l'accord sur les annexes 8 et 10 des intermittents, elle a mis toutes ses forces, pour exiger que l'on prolonge l'accord jusqu'à ce que l'État, représenté par les ministères de la Culture et du travail, prenne toutes ses responsabilités.

Cela nous oblige à nous reposer le rôle de l'État, dans le financement de la solidarité.

L'État, en France, s'est constitué par rapport à un mode unitaire de fonction

publique. Aujourd'hui l'Europe et la décentralisation, l'oblige à se repositionner. Le rôle de l'État est en pleine mutation. Le syndicalisme doit exiger que l'État reste :

- garant de la solidarité
- soucieux de l'intérêt général

Il nous faut créer un syndicalisme, porteur de solidarité, de nouvelles citoyennetés

## CONSOLIDER L'EXISTANT ET DÉVELOPPER L'IMPLANTATION CFTD

1- Conforter l'action des syndicats nationaux; dynamiser leur action et faire en sorte que notre représentativité soit reconnue par tous les employeurs.

Aider à la structuration des nouveaux : SNE, SYNAPAC

Les syndicats nationaux sont au milieu du gué, il faut finir la nationalisation, la fédération mettra tout en oeuvre pour les aider dans leur développement, ce qui doit la conduire à prendre un certain nombre de décisions sur la méthode :

- faire connaître largement les orientations adoptées par le vote du congrès;
- aider à les faire passer dans les



Des militantes particulièrement attentives pendant les débats

faits, en soutenant les collectifs professionnels de négociation;

- mettre en commun les moyens d'aller davantage sur le terrain pour impulser la syndicalisation;

- assurer une information fédérale aux syndiqués, en complément de celle des syndicats;

- assurer l'appui aux permanences juridiques;

- utiliser tout le potentiel des unions locales, unions départementales et unions régionales CFDT pour créer des relais régionaux.

2- Aider à la création des relais régionaux fédéraux ou syndicaux : Il nous faut adapter les structures à la réalité du terrain et construire les différents relais en conséquence

3- Soutenir les syndiqués des petites entreprises (moins de 10) et les isolés : en créant des relais régionaux à géométrie variable suivant la force des équipes.

4- Développer notre couverture nationale : Aujourd'hui, le SURT est présent dans 74 départements, le SYNAPAC dans 70, le SNE dans 53, le SGAC dans 25. (source SCPVC)

Il faut étendre notre implantation.

5- Développer un syndicalisme de proximité : "faire avec et non seulement pour" et faire reconnaître la place du syndicat par les salariés et les employeurs.

6- Développer un syndicalisme d'adhérents, un syndicalisme qui tient compte des intérêts particuliers dans une ambition collective, soucieuse de l'intérêt général.

## ARTICULER LES LIEUX DE NÉGOCIATIONS

7- Renforcer et étendre les conventions collectives: L'objectif de la CFDT est d'étendre les conventions collectives en partant des réalités du terrain et des accords d'entreprise. Trouver le moyen d'imposer à tous les champs des CCN étendues.

Arriver à négocier sous l'égide du Ministère du travail des accords de branche portant non seulement sur les classifications, la formation professionnelle et la prévoyance, mais aussi sur la durée du travail, les

rémunérations et la représentation des salariés.

8- Couvrir les vides conventionnels : L'éparpillement de nos secteurs, les faibles capacités d'organisation ou la mauvaise volonté de nos syndicats d'employeurs font qu'une grande partie des salariés de nos secteurs sont sans convention collective, sans parler de convention collective étendue.

Il faut mettre tous nos efforts pour que l'ensemble du champ fédéral soit couvert par des conventions collectives.

9- Relier les différents niveaux de négociations :

- L'accord de branche fixe les procédures que suivra l'accord d'entreprise, il définit les objectifs, il décide de faire périodiquement le bilan des résultats. L'accord de branche organise l'ensemble de la négociation.

- L'obligation annuelle, instituée par la loi, de négocier dans l'entreprise sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, peut être un temps fort d'application de l'accord de branche.

- Se servir des outils conventionnels : (commission d'interprétation, de conciliation..)

- Se servir des stratégies différentes des acteurs pour négocier dans l'intérêt des salariés.

Ex : la détermination des salaires dans la branche peut très bien avoir pour but de supprimer la concurrence entre les employeurs et entre les salariés. Dans l'entreprise, l'employeur y cherchera plutôt un instrument de gestion des ressources humaines.

10- Définir les collectifs de négociateurs ou de branche, dans l'articulation des différentes négociations et leurs responsabilités. Il est rappelé que les négociations de branche sont du ressort de la fédération. Cela implique que :

- les prochains conseils de branche seront élus par le conseil fédéral

- les équipes de négociations sont nommées par la fédération

- tout accord au niveau d'une branche doit être signé au nom de la fédération et soumis, pour information, au conseil fédéral.

11- Redéfinir le rôle de la fédération, en fonction de la

structuration des différents secteurs et l'état de construction de la branche. Il nous faut définir les groupes des négociations, pour construire un collectif de branche composé de plusieurs négociateurs capables de réfléchir sur des orientations transversales (emploi, économie, formation, précarité...). L'action revendicative nationale ne sera efficace que par une étroite coopération entre les syndicats et la fédération. Encore faut-il préciser qui fait quoi :

- les syndicats proposent à la fédération un calendrier des réunions de conseil de branche; le conseil fédéral en établit un au début de chaque année.

- les syndicats proposent à la fédération les membres des équipes de négociation. La fédération les nomme.

- s'il faut de nouveaux conseillers de branches entre deux congrès, ils seront proposés par les syndicats et élus par le conseil fédéral.

12- Faire passer le courant entre les négociateurs et leur "base". Il faut que l'information circule vite et bien entre toute équipe de négociation et l'ensemble des adhérents concernés par une négociation donnée. Cela

implique une coopération entre la fédération et les syndicats.

En cas de dysfonctionnement, tout syndicat, toute section et même tout adhérent doit pouvoir saisir le Conseil Fédéral, lequel doit avoir autorité pour corriger les défaillances.

- En cas de litiges entre des négociateurs et leur base, ce sera au Conseil Fédéral de trancher.

13- Construire un syndicalisme, porteur de fédéralisme, conscient de ses mandatements.

14- Développer un syndicalisme de négociation, qui s'appuie sur le rapport de force qui permet d'obtenir des résultats, compromis du "gagnant-gagnant" qui doit garantir la cohésion sociale en tenant compte des intérêts des salariés. Les intransigeances patronales nous obligerons sans doute à agir avec les autres organisations syndicales pour créer ce rapport de force et à rechercher les points de convergence.

## **ETRE PRÉSENTS ET PESER SUR L'ÉVOLUTION DE NOS PROFESSIONS**

15- Etre présents dans les institutions de consultations (Comité d'entreprise, contrat d'étude prospective (CTP, CAP...)) :

- S'investir dans l'organisation du travail et les conditions de travail (CHSCT) en s'appuyant sur les réalités de terrain du salarié en partant de la réalité des conditions de travail.

16- S'investir dans la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications au niveau de la branche (fonds d'assurance formation..) mais aussi au niveau de l'entreprise.

- Profiter des droits acquis par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 :

- droit au bilan de compétences  
- droit au congé individuel de formation

17- Négocier intercatégoriellement:  
- Prendre en compte la réalité de tous les salariés.

- Débattre en conseil de branche de tout projet d'accord pouvant avoir des incidences sur d'autres catégories (nouvelles techniques, temps de travail, etc.)

- Il faut pour cela que l'information circule au niveau fédéral pour que nous puissions définir une politique commune qui prennent en compte toutes les réalités de travail.

18- L'évolution des professions a des conséquences sur tout le syndicalisme. La CFDT a fait le choix précurseur de l'intercatégoriel. Il faut nous servir de cet avantage pour construire un syndicalisme capable de surmonter ses contradictions, dans l'intérêt général.

### **ANALYSER ET TRAITER LE PROBLEME DE L'EMPLOI PRENDRE EN COMPTE TOUS LES SALARIÉS PERMANENTS ET SOUS STATUTS PRÉCAIRES**

19- Construire un syndicalisme actif sur des projets précis, fondés sur une analyse fine de l'emploi :

- Identifier les formes d'emploi qui apparaissent dans tous les secteurs

couverts par le champ fédéral.

- Analyser les évolutions des formes d'emploi (glissement progressif vers l'abandon du salariat par exemple)

20- Mener des actions pour éviter que des emplois permanents soient déqualifiés en emplois précaires et requalifier des emplois précaires en emplois permanents :

- Définir les secteurs et les métiers où la permanence de l'emploi est nécessaire, ceux où les salariés permanents et les CDD peuvent ou doivent coexister et ceux inévitablement définis par l'intermittence.

21- Négocier des avenants spécifiques dans les accords ou les conventions d'entreprises et les accord ou

les conventions de branche qui rendent l'emploi précaire moins attirant pour les employeurs.

22- Créer une commission précarité qui auraient en charge la coordination des accords négociés dans l'ensemble du champ fédéral.

### **PRIVILÉGIER L'EMPLOI ET LE PARTAGE DU TRAVAIL**

23- Les enjeux sont tels qu'il serait totalement fou de penser que la réponse au chômage et aux exclusions est unique.

La réduction du temps de travail reste notre principale revendication pour l'emploi si nous savons lier :

- la durée négociée du temps de travail,

- les heures supplémentaires,

- des garanties individuelles pour ceux et celles qui choisissent de travailler moins,

- des créations d'emplois en compensation,

- une nouvelle organisation du travail garantissant l'amélioration des conditions de travail,

- une compensation salariale différenciée

24- Il ne faut donc pas ne prendre en compte que quelques solutions mais diversifier pour qu'effectivement il y ait articulation entre "travailler tous" et "vivre mieux".

25- Créer un capital temps

formation est aussi une manière de partager le travail tout en améliorant la qualification et la compétence des salariés.

26- Développer la cessation progressive d'activité, avec compensation partielle et contrepartie en embauches, c'est aussi partager le travail tout en permettant le tutorat, donc une passation du savoir-faire aux plus jeunes.

27- Se mobiliser sur :

- Les contrats de formation en alternance qui doivent peser sur le recrutement des jeunes,

- Un tutorat et un véritable statut du tuteur.

### **DÉVELOPPER LA FORMATION SYNDICALE ET L'INFORMATION**

28- Définition d'un projet de formation fédérale en articulation avec les projets de formation des syndicats :

- formation d'équipes de négociateurs,

- formation sur des thèmes précis, concernant la spécificité de nos secteurs (Ex : salariés multi-employeurs, salariés liés au contrat d'objet..)

29- Développer l'information :

- relance du journal. La meilleure formule est une feuille d'information fédérale à parution fréquente (mensuelle par exemple) donnant brièvement l'actualité de toutes les négociations de branches du champ fédéral.

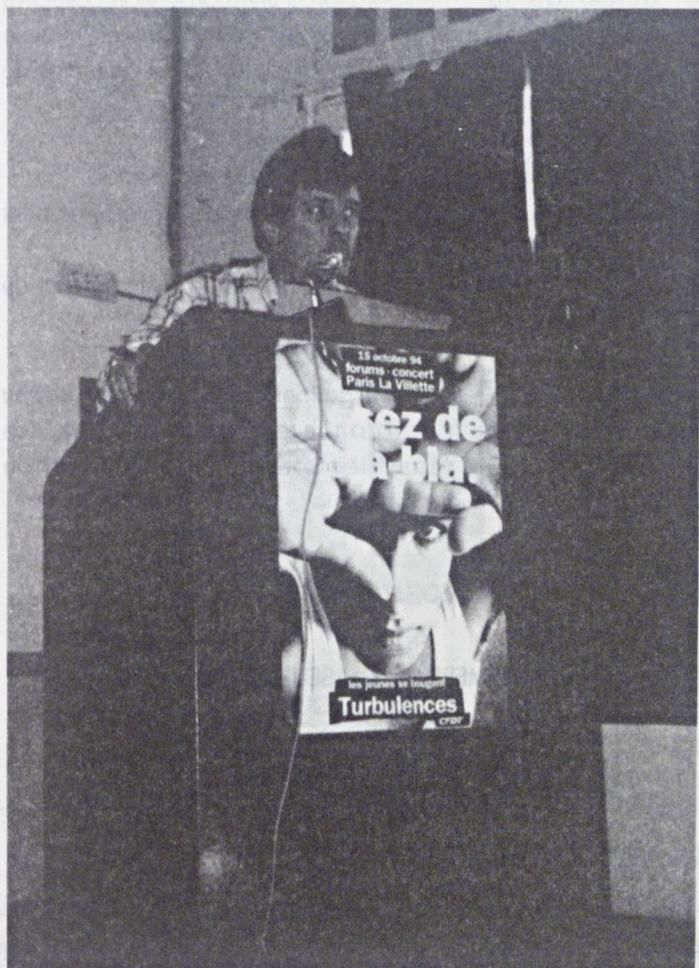
- envoi de l'état des négociations à tous les membres du conseil fédéral et aux responsables des syndicats.

### **RÉAFFIRMER L'ORIGINE DU SYNDICALISME : LA SOLIDARITÉ**

30- Développer un syndicalisme d'adhérents, porteur de transformation sociale qui prends en compte les demandeurs d'emploi de chaque syndicat, de chaque section. Réfléchir et mener des actions pour inscrire les chômeurs dans les décisions et les orientations fédérales.

31- Développer un syndicalisme allant des salariés à la citoyenneté en passant par les conditions de travail et l'emploi.

## Commission "emploi et précarité"



La commission a tenté de définir la précarité dans les différents secteurs de la fédération. Il apparaît que notre fédération est particulièrement touchée par ce phénomène. On constate:

- que surtout le secteur public de la fédération est confronté à la précarité la plus abusive (ex: 16000 emplois permanents au Ministère de la Culture et 3500 vacataires)
- que la précarité touche tous les secteurs de la fédération, sous tous les régimes; régime général, annexes 8 et 10...

La précarité est liée aux croisements de deux facteurs: la durée du temps de travail et le niveau des rémunérations.

Le Congrès met en place une commission fédérale consacrée à la précarité rassemblant les différents syndicats. Cette commission s'enrichira du travail fait par les militants de la CFDT, ainsi que des expériences menées par les associations déjà partenaires de la CFDT.

Cette structure transversale aura pour objet d'adapter notre action revendicative aux chômeurs et aux précaires: en privilégiant une gestion technique et humaine de leurs problèmes.

**Les travaux de la commission  
"concentration des médias, quels enjeux démocratiques?"  
ont été intégrés à la résolution générale sous la forme d'amendements**



**Le  
Congrès  
pendant  
les  
rapports  
des  
commis-  
sions**

## Commission " de l'entreprise à la branche "

Les orientations CFDT:

- Faire le choix de la " négociation collective " comme pivot des relations professionnelles

- Faire le choix de la " branche ", de la " négociation de branche " comme lieu central des relations professionnelles et de la négociation collective.

Bien évidemment, ce double choix conduit au troisième point:

le rôle clef des fédérations.

Suite à une intervention de Gabriel COIN, secrétaire confédéral, la commission " de l'entreprise à la branche " a essayé de décliner, pour

nos secteurs, l'état actuel de la construction des branches en s'appuyant sur l'identité des acteurs: organisations patronales et syndicales, sur l'état des négociations: " classification-emploi-formation ", sur la reconnaissance par l'État de la définition des branches.

La commission a structuré le champ fédéral en 9 branches, il nous reste à définir une politique d'orientation pour chacune d'entre elles. Ce sera l'objet des assemblées générales de branche qui se réuniront d'ici fin 1994.

La branche joue un rôle essentiel pour

l'élaboration d'une convention collective et pour fixer les orientations en matière d'organisation du travail et du temps de travail.

Des outils existent :

- les contrats d'étude prospective  
- les engagements de développement de la formation  
- la mise en route ou le renforcement du CPNE

- les rapports de branches  
- les obligations de négocier au niveau des branches sur les salaires, les classifications, la formation professionnelle.

### LES NEUF NOUVELLES BRANCHES ET LEURS CONVENTIONS COLLECTIVES

#### I. SERVICES EDUCATIFS SOCIO-CULTURELS ET SPORTIFS

- Animation socioculturelle
- Exploitation cinématographique
  - 1 personnels des salles
  - 2 services généraux administratifs,
- Accords pour la FUAJ, la FFMJC, Léo Lagrange, ...

#### II. ENTREPRISES CULTURELLES

- Entreprises artistiques et culturelles
- Entreprises privées de spectacles vivants
- Entrepreneurs de spectacles (Tourneurs)
- Théâtres privés
- Disques Artistes Musiciens
- Accords pour les maisons de la culture, les cabarets

#### III. AUDIOVISUEL

- Communication et production audiovisuelles (Audiovisuel public)
- Radios privées
- Réalisateurs

#### IV. CINÉMA ET PHOTOGRAPHIE

- Doublage et post-synchronisation des oeuvres audiovisuelles
  - 1 Artistes
  - 2 Techniciens
- Distribution de films cinématographiques
  - 1 Employés et ouvriers
  - 2 Cadres et Agents de maîtrise
- Production cinématographique
  - 1 Acteurs et acteurs de complément
  - 2 Artistes musiciens
  - 3 Cadres, A. M. et Assistants des auditoria
  - 4 Ouvriers indépendants
  - 5 Techniciens
- Tirage et développement de films
- Laboratoires
  - 1 Ouvriers
  - 2 Cadres, Agents de Maîtrise
  - 3 Employés
- Télévision, Emissions, Artistes interprètes
- Photographie professionnelle

#### V. IMPRIMERIES DE LAPEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

- Imprimeries de labeur et industries graphiques
- Personnel de la reprographie
- Sérigraphie (industries de la)
- Peintres en lettres (décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte)

#### VI. ÉDITION

- Edition
- Musique (Édition de)
  - 1 Cadres, Agents de Maîtrise
  - 2 Employés

#### VII. DISTRIBUTION

- Logistique de publicité directe
- Routage et expédition
- Accords d'entreprises SAD NMPP

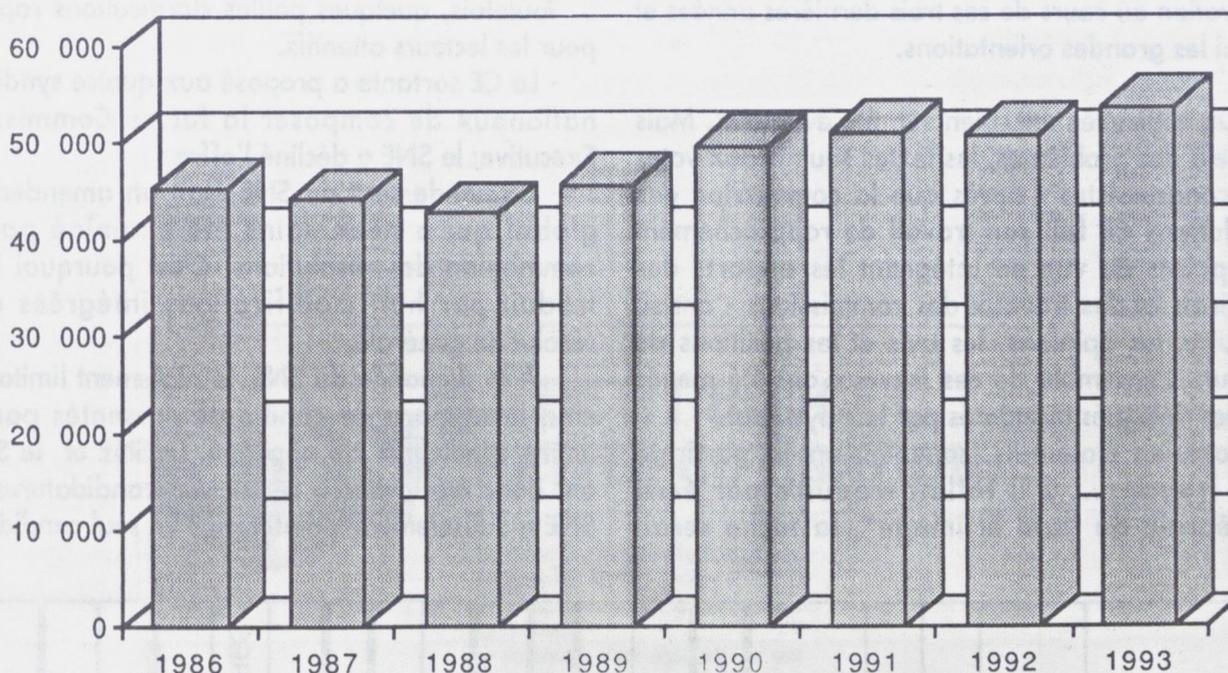
#### VIII. PRESSE

- Journalistes
- Conventions collectives non étendues
  - 1 Agences de presse
  - 2 Presse hebdomadaire régionale d'information (cadres)
  - 3 Presse hebdomadaire régionale (employés)
  - 4 Presse hebdomadaire de la région parisienne (employés)
  - 5 Presse périodique (employés)
  - 6 Presse hebdomadaire et/ou périodique (cadres)
  - 7 Presse quotidienne régionale (ouvriers)
  - 8 Presse quotidienne régionale (employés)
  - 9 Presse quotidienne départementale (ouvriers)
  - 10 Presse quotidienne départementale (employés)
  - 11 Presse quotidienne régionale (cadres administratifs)
  - 12 Presse quotidienne régionale (cadres techniques)
  - 13 Presse quotidienne départementale (cadres administratifs)
  - 14 Presse quotidienne départementale (cadres techniques)

#### IX. PUBLICITÉ

- Entreprises de la publicité et assimilées

## ÉVOLUTION DES TIMBRES 1986/1993



1993 : +5,9% d'augmentation : 53.782 timbres

### Rapport budget fédéral

Un rapport sur le budget fédéral est une tâche bien difficile au vu des difficultés de fonctionnement de la fédération ces trois dernières années (se rapporter au rapport d'activités).

La nationalisation et la mise en place des syndicats nationaux dans les secteurs de l'écrit et de la culture, avec l'appui logistique de la fédération, fut facteur de dépenses importantes qui dépassaient le budget normal de la fédération.

Un peu d'histoires, rappelons qu'en 1989, suite à une négociation entre la FTILAC et la Société d'Investissement qui souhaitait récupérer les locaux loués par la fédération, un accord fut conclu. La fédération déménageait immédiatement contre 950 000 Francs versés à titre de dédommagement.

Cette somme convertie en SICAV, n'apparaissait pas au compte

d'exploitation présenté lors du Congrès de Bierville en 1991. Au fur et à mesure de leur vente, les SICAV venaient alimenter et rééquilibrer le budget. Lors du dernier Congrès, il en restait de l'ordre de 410 000 Francs.

Après 1991, le montant restant fut affecté aux créances non recouvrables (montant 308 000 Francs). Ils permirent également de rééquilibrer le budget fédéral lorsque des responsables s'engageaient dans des dépenses. Par exemple: commission nouvelles techniques coût 90 000 Francs; prise en charge employeur 25 000 F., coût pour la fédération 65 000 F. Cette dépense n'était pas intégrée dans les prévisions budgétaires et entraînait la diminution des réserves en SICAV.

En 1991, du fait d'un certain manque de rigueur et d'habitudes de fonctionnement dispendieuses, le déficit fédéral s'élevait à 126 595F.

En 1992, pour les mêmes raisons le déficit fédéral s'élevait à 112 409 F., les déficits cumulés se reportent, les affectations de dépenses entre la fédération et les syndicats nationaux font l'objet de désaccord et de rejets en Conseil Fédéral; les rapports financiers sont contestés.

En 1993, après la mise en place de conventions établissant les nouveaux syndicats nationaux, une véritable clarification dans l'affectation des dépenses qui doivent relever soit des syndicats soit de la fédération; la FTILAC arrive à l'équilibrage de ses comptes, puisque le solde laisse apparaître - si les syndicats nationaux honorent leurs comptes - un positif de 37000F.

L'année 1993 laisse apparaître que notre fédération est viable financièrement, à condition que la rigueur et la transparence deviennent une habitude de fonctionnement.

LE CONGRES A TRAVERS QUELQUES CHIFFRES

Le 6ème Congrès de la FTILAC a fait le point, pendant deux jours et demi, sur l'action de la fédération au cours de ces trois dernières années et défini les grandes orientations.

Les difficultés ont, bien sûr, été évoquées. Mais au delà des problèmes, les textes soumis aux votes des congressistes - après que la commission des résolutions ait fait son travail de rapprochement des points de vue en intégrant les apports des syndicats et des travaux des commissions - ont su traduire, les opinions, les avis et les positions de chacun. L'ensemble de ces travaux ont été menés par les délégués mandatés par leur syndicat.

Combien étaient-ils, comment ont-ils participé aux travaux... S'il fallait traduire par écrit l'intégrale du "son et image", la tâche serait

colossale. Pour offrir une vue d'ensemble, nous nous limitons à un tableau de chiffres.

Toutefois, quelques petites clarifications rapides pour les lecteurs attentifs.

- La CE sortante a proposé aux quatre syndicats nationaux de composer la future Commission Executive; le SNE a décliné l'offre.

- L'amendement du SNE était un amendement global qui a néanmoins été examiné par la commission des résolutions. C'est pourquoi il se traduit par huit modifications intégrées à la résolution générale.

- A la demande du SNE, le règlement limitant à cinq le nombre de candidats présentés par un même syndicat a été appliqué. Le SNE et le SURT ont donc été invités à retirer des candidatures. Le SNE n'a finalement maintenu qu'un seul candidat.

|              | REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS | NOMBRE D'ÉLÉGÉS | NOMBRE D'INVITÉS DES SYNDICATS | REPRÉSENTATION DANS LA SALLE | PARTICIPATIONS AUX TRAVAUX EN COMMISSION | CANDIDATURES COMMISSION DES RÉOLUTIONS | COMPOSITION DE LA COMMISSION DES RÉOLUTIONS | COMPOSITION DE LA COMMISSION DES MANDATS | COMPOSITION DES BUREAUX DE SÉANCE | NOMBRE D'AMENDEMENTS PRÉSENTÉS | MODIFICATIONS INTÉGRÉES | LES MOTIONS D'ORDRE | CANDIDATURES AU CF AVANT LE CONGRES | CANDIDATURES AU CF MAINTENU POUR L'ÉLECTION AU CONGRES | CF ÉLU AU CONGRES | REPRÉSENTANTS DE BRANCHE A INTÉGRER AU CF | CF PRÉVU APRES COMPLEMENT DES BRANCHES | PROPOSITION DE LA CE SORTANTE POUR LA CE | CE ÉLUE AU 6° CONGRES |
|--------------|--------------------------------|-----------------|--------------------------------|------------------------------|--|--|---|--|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------------------|--|-------------------|---|--|--|-----------------------|
| SURT         | 41%                            | 19              | 1                              | 20%                          | 11                                       | 1                                      | 1   | 1  | 4                                 |                                |                         |                     | 9                                   | 5  | 5                 | 2   | 7                                      | 1  | 1                     |
| SNE          | 24%                            | 22              | 13                             | 35%                          |  | 3                                      | 2   | 1  | 2                                 | 1                              | 8                       | 3                   | 10                                  | 1  |                   | 3   | 3                                      | 1  |                       |
| SYNAPAC      | 11%                            | 9               |                                | 9%                           | 9  | 2                                      | 2   | 1  | 2                                 |                                |                         | 1                   | 5                                   | 5  | 4                 | 2   | 6                                      | 1  | 1                     |
| SGAC         | 6%                             | 6               |                                | 6%                           | 5  | 1                                      | 1   | 1  | 2                                 |                                |                         |                     | 3                                   | 3  | 3                 |   | 3                                      | 1  | 1                     |
| SILAC NPDC   | 5%                             | 6               |                                | 6%                           | 6  | 1                                      | 1   |  | 1                                 | 10                             | 5                       | 3                   | 1                                   | 1  | 1                 |   | 1                                      |  |                       |
| SLEIF        | 4%                             | 3               |                                | 3%                           | 1  |  |   |  | 1                                 |                                |                         |                     |                                     |  |                   | 1   | 1                                      |  |                       |
| SRAC         | 4%                             | 6               |                                | 6%                           | 5  | 1                                      | 1   | 1  | 1                                 | 3                              |                         |                     | 3                                   | 3  | 3                 |   | 3                                      |  |                       |
| PAC SUD EST  | 2%                             | 1               |                                | 1%                           | 1  |  |   |  |                                   |                                |                         |                     | 3                                   | 3  | 2                 | 1   | 3                                      |  |                       |
| SYDAS        | 2%                             | 5               | 1                              | 6%                           | 2  |  |   |  | 1                                 |                                |                         |                     | 2                                   | 2  | 2                 |   | 2                                      |  |                       |
| SILAC ALSACE | 1%                             | 2               |                                | 2%                           | 2  |  |   | 1  |                                   |                                |                         |                     |                                     |  |                   |   |  |  |                       |
| USJF         |                                | 1               | 1                              | 2%                           | 1  |  |   |  | 1                                 |                                |                         |                     | 1                                   | 1  | 1                 |   | 1                                      |  | 1                     |
| C. EXECUTIVE |                                | 3               |                                | 3%                           | 3  | 2                                      | 2   | 1  |                                   |                                |                         |                     | 3                                   | 3  | 3                 |   | 3                                      |  |                       |
| <b>TOTAL</b> | <b>100%</b>                    | <b>83</b>       | <b>16</b>                      | <b>100%</b>                  | <b>46</b>                                | <b>11</b>                              | <b>10</b>                                   | <b>7</b>                                 | <b>15</b>                         | <b>14</b>                      | <b>13</b>               | <b>7</b>            | <b>40</b>                           | <b>27</b>  | <b>24</b>         | <b>9</b>                                  | <b>33</b>                              | <b>4</b>                                 | <b>4</b>              |



## A PETIT BUDGET, PETITE COTISATION...

Socialement actifs, vous êtes multi-garantis. Multigaranties Activités Sociales : les 3 MAS de la Macif (pour les CE, les associations et les syndicats).

Le responsable d'une organisation se sent aussi responsable des jambes cassées, matériels cambriolés, incendies de locaux... Tout cela coûte cher, surtout aux bénévoles. La Macif a créé trois contrats spécialement pour eux - pour vous. Les "MAS" (Multigaranties Activités Sociales) répondent concrètement à la demande des dirigeants comme vous, venus trouver la Macif parce qu'elle a, elle aussi, une certaine idée des rapports sociaux. Les "MAS" peuvent garantir la responsabilité civile, les dommages corporels, les dommages causés aux biens. Ils donnent le maximum de protection pour le minimum de paperasse : ni liste de membres, ni déclaration d'activités. Leur originalité n° 1 : la cotisation ne dépend pas de l'importance du risque mais de... votre budget. A bientôt.

## A GRAND RISQUE, GRANDE PROTECTION.



Contactez l'un des 300 points de rencontre de la Macif, ou consultez l'annuaire ou le Minitel : 36-13 + MACIF

**MACIF** : Mutuelle Assurance des Commerçants et Industriels de France et des cadres et salariés de l'Industrie et du Commerce. Société d'assurance à forme mutuelle et à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 79000 Niort.

## Des propositions aux initiatives

Lors de son 6ème Congrès, la FTILAC a reçu M. Ahmed FATAMI, directeur du Journal Liberté qui a témoigné des attentats dont sont victimes quotidiennement, les intellectuels algériens. Interpellant la salle, il a sollicité le soutien des médias français pour continuer de dénoncer la situation en Algérie.

Faisant appel à la solidarité de la communauté algérienne installée en France comme de l'ensemble des Français, il a réclamé une aide effective pour les personnes menacées. Que le statut de réfugiés soit accordé à ceux qui ont dû fuir leur pays. Pour les exilés, résidant en France, qu'il leur soit permis d'exercer une

activité professionnelle.

A la suite de cette intervention, le Congrès a rédigé une motion d'actualité, votée à l'unanimité par le Congrès, et diffusée aux ministères compétents et aux agences de presse.

L'USJF, union fédérale des journalistes, a pour sa part décidé de rédiger un texte à l'attention des syndicats ayant dans leur champ des entreprises de presse. Ce tract demande aux élus des entreprises de se

renseigner sur les possibilités de contrats qui pourraient exister; un CDD ou une promesse d'embauche débouchant sur une autorisation de séjour d'un an. L'union des journalistes multiplie déjà les contacts avec des agences de communication, grosses pourvoyeuses de piges spécialisées.

D'autre part, la Confédération entretient des contacts en Algérie avec l'AJA, Association des Journalistes Algériens. Forte de

726 adhérents, elle a une démarche très active sur le terrain visant à rétablir la sécurité des journalistes. La fédération Communication et Culture, restera toujours vigilante aux atteintes des Droits de l'Homme.



**Ahmed Fatami intervenant devant les congressistes**

## MOTION D'ACTUALITE

Le congrès de la FTILAC réuni les 6,7 et 8 avril 1994, après l'intervention de journalistes algériens sur le drame actuellement vécu par leur pays, réitère son total soutien au peuple algérien dans sa résistance quotidienne face à l'intégrisme.

Le congrès interpelle le gouvernement français afin qu'il reaffirme sa position face aux atteintes aux Droits de l'Homme exercée par les intégristes en Algérie et ailleurs.

Le congrès réclame que la France facilite l'accueil de tous ceux dont la vie est menacée.

Le congrès de la FTILAC lance un appel à ses syndicats, pour que ceux-ci oeuvrent par tous les moyens afin que le drame algérien ne soit ni banalisé ni oublié.

### Luttes et Communication

Mensuel - Le numéro 2 F - Abonnements 20 F

Secrétariat de rédaction : Valérie BARBE; Conception et réalisation : Nathalie BOURDIER

Directrice de Publication : Danièle RIVED

Rédaction et abonnements : 47,49 Av. Simon Bolivar - 75019 PARIS

Téléphone : (1) 42 02 57 22 - Fax : (1) 42 02 59 74