



Luttes et Communication

Le magazine de la F.T.I.L.A.C.

Fédération Communication et Culture C.F.D.T.

Mars 1996

Pages spéciales de

CFDT MAGAZINE

Edito

Emploi et Rtt : les négociateurs sont sur le pont

RÉDUCTION du temps de travail, insertion des jeunes (23 juin), fonds paritaire pour l'emploi (5 juillet), cessation anticipée d'activité après 40 ans de cotisations (6 septembre)...

L'emploi est pour la CFDT une priorité absolue.

C'est pour cela qu'elle a signé avec trois autres organisations syndicales (CGC, FO et CFTC) et trois organisations patronales (CNPFF, CGPME et UPA), l'accord du 31 octobre 1995.

CET accord, liant la réduction du temps de travail à l'emploi, et qui fait suite à une série d'autres accords, met en effet en dynamique les revendications depuis longtemps exprimées par la CFDT.

C'est pour autant un accord de méthode, basé sur des principes généraux. Chaque secteur professionnel doit décliner des conditions pratiques, adaptées à ses réalités de branche et d'entreprises.

L'ACCORD du 31 octobre privilégie dans un premier temps les négociations de branches.

C'est une volonté de la CFDT, qui permet de couvrir l'ensemble des salariés.

On s'aperçoit pourtant que la diversité des Conventions d'entreprises n'a pas eu pour résultat la constitution d'un système de régulation d'ensemble.

Des clauses plus favorables pourront donc être négociées dans les entreprises en prenant appui sur la branche.

BIEN que majoritairement non adhérents au CNPF, et ne possédant pas de Conventions collectives étendues, nos employeurs ont néanmoins ouvert les négociations sur l'annualisation et la réduction du temps de travail (Rtt).

Les calendriers sont établis jusqu'à la fin juin.

MAIS il est nécessaire pour nous, négociateurs fédéraux, d'y voir plus clair sur les modalités concrètes des conventions à négocier.

Nous comptons donc sur vous, pour nous aider à prendre en compte la réalité de vos conditions de travail dans ces nouvelles négociations.

Faites nous connaître vos positions ainsi que vos accords déjà signés dans les entreprises.

**Faisons vivre
le parti pris de la solidarité :**

Toutes et tous au travail pour l'emploi !

Danièle RIVED
Secrétaire générale

▼ Luttes et Communications Pages spéciales de CFDT Magazine N°213 ▼ Directeur de la publication Jean-René MASSON ▼

▼ Directrice de Rédaction Danièle RIVED ▼ Secrétaire de rédaction Philippe DEBRUYNE ▼

▼ Rédaction 47 avenue Simon Bolivar 75019 Paris - ☎ 44 52 52 70 - Fax : 42 02 59 74 ▼

▼ Photocomposition-photogravure Incidences 51/57 rue J.FERRY 93 170 Bagnolet - ☎ 49 88 18 54 ▼

▼ Imprimerie Groupe Jacques Lopès ZI Sud, BP 50, 77201 Marne La Vallée Cédex ▼ N°ISSN : 003955621 ▼ N°CCPAP : 729D73 ▼

De la section d'entreprise à la branche fédérale :

L'ACCORD du 31 octobre introduit une obligation de négocier dans les branches tous les trois ans, sur l'ensemble des questions liées au temps de travail. Il s'agit donc d'un accord de méthode, ouvrant un espace de négociations, mais pour la première fois, les thèmes et les échéances sont clairement définis.

Les premières négociations devaient démarrer dès la fin janvier 1996. Un suivi et une évaluation des négociations dans les branches sera réalisé par un observatoire paritaire. Un bilan sera tiré fin juin, et les partenaires sociaux se retrouveront pour arrêter, avant le 31 octobre 1996, des dispositions applicables dans les entreprises non couvertes par un accord de branche.

CETTE négociation doit porter en particulier sur la réduction et l'aménagement du temps de travail. Jusqu'ici les accords avaient toujours porté sur l'organisation du temps de travail. Accords souvent signés en situation de défense de l'emploi, destinés à éviter des licenciements. L'accord du 31 octobre est novateur dans le sens où il s'accompagne obligatoirement d'une réduction du temps de travail, proportionnelle à l'ampleur de la modulation.

Cette modulation des horaires se traduit par un temps de travail établi, non plus sur la base de 8 h par jour, 39 h par semaine ou 169 h par mois, mais selon des plages de temps variables, selon la charge de travail, et pouvant aller jusqu'à l'annualisation.

Cette modification permet des ajustements tenant compte des périodes de pointe ou de creux dans l'activité de l'entreprise.

En contrepartie de ces gains de productivité, les négociations devront porter sur une réduction du temps de travail (RTT) suffisamment intéressante pour les salariés en compensation des désavantages de la modulation et suffisamment importante pour créer des emplois.

SECOND thème à négocier obligatoirement dans les branches : les heures supplémentaires. Il s'agit d'une priorité pour que la RTT se traduise bien en embauches.

Les négociateurs devront aborder le volume du contingent annuel au delà

La branche Imprimerie au créneau

ON connaît depuis longtemps l'aménagement du temps de travail dans l'Imprimerie.

La variabilité des marchés, les échéances, l'importance des investissements, ont généré le travail en équipes, celui de nuit et de week-end, ainsi qu'un système codifié, et avantageux, des heures supplémentaires. Avant même l'accord du 31 octobre, un texte dit "Charte pour l'emploi" avait été élaboré par la fédération patronale de l'Imprimerie (FICG), suite à une incitation gouvernementale adressée aux branches. A côté des inévitables demandes d'exonérations fiscales nouvelles, ainsi qu'une information à faire sur les mesures pour l'emploi existantes, elle proposait de faire sauter tous les verrous vers un travail 24 h sur 24 et 7 jours sur 7, donc week-end compris.

C'est la fameuse flexibilité !

Pourtant, ce même mot existe aussi pour des accords où la souplesse est le B.A.Ba de l'organisation du travail dont on admet qu'elle doive se plier, dans une certaine mesure, aux impératifs du marché... et tout réside dans l'importance de cette mesure-là ! Mais en l'occurrence, il s'agirait d'une astreinte permanente, subordonnant totalement à la production les conditions de la vie quotidienne.

UNE réunion de la branche fédérale de l'Imprimerie s'est tenue le 31 janvier pour faire le point et formuler un cadre aux négociations. Chaque section avait réalisé un état des lieux dans son entreprise, et les accords existants étaient à la disposition de tous.

De cette mise à niveau collective pouvaient alors se dégager une série d'exigences minimales telles que :

amplitudes maximales d'horaire, délais de récupération, laps de temps minimum entre les pointes d'horaire... Ensuite, tout en s'interrogeant sur la viabilité même d'une négociation qui impliquerait de gérer des situations très diversifiées, l'entente s'est faite sur la nécessité d'aboutir à un texte normatif et pas seulement incitatif, par exemple sous forme d'un avenant de la Convention collective, avec une structure permanente de suivi de la mise en œuvre.

CINQ ou six réunions sont prévues d'ici fin juin où il appartiendra à la branche de maintenir le contact entre négociateurs et sections syndicales pour que, si conclusion il y a, elle exprime bien le point de vue du plus grand nombre.

Sylvestre GILLOIRE

tenir les deux bouts de la chaîne

duquel les entreprises de la branche doivent demander l'accord de l'Inspecteur du travail et informer le Comité d'entreprise, mais également la possibilité -ou l'obligation- de récupérer en temps les heures effectuées au dessus d'un certain seuil.

Toujours liés au temps de travail, devront également être négociés :

- le temps partiel, où il s'agit d'obtenir des garanties pour les salariés qui ont choisi ou se sont vus imposer ce mode d'activité ;

- les travaux pénibles, par la transformation, par exemple, des primes pour travaux pénibles en RTT, ou une RTT plus importante pour ces salariés ;
- le compte-épargne temps.

En résumé, seule la PRP (pré retraite progressive) n'est pas à négocier

obligatoirement, mais rien n'empêche les négociateurs CFDT de demander à ce qu'elle soit abordée.

LA CFDT a fait le pari du contractuel, en cherchant à réhabiliter la négociation de branche alors que bien des fédérations patronales souhaitent ne discuter qu'au niveau des entreprises...

Ce choix stratégique ne nous empêche pas de continuer à revendiquer les 32 heures comme affichage clair de notre ambition et comme perspective.

Pour les mois à venir, l'enjeu est de construire les moyens de négocier afin de pouvoir déboucher sur des résultats concrets. Les moyens de négocier, ce sont avant tout des équipes militantes ayant en main les

données du problème, connaissant les revendications exprimées et sachant les confronter avec les positions patronales. Les résultats concrets sont ceux qui se traduisent en emplois et en réduction du temps de travail.

TELS sont les termes de ce contrat pour lesquels il faut faire preuve d'inventivité, et dont la dynamique dépend d'un aller-retour permanent entre les réalités du terrain et les données des négociations de branche. Il appartient de tenir en permanence les deux bouts de la chaîne : prendre en compte les spécificités des entreprises, où sont présentes les sections syndicales, et structurer les équipes de négociateurs dont la réflexion doit porter sur l'ensemble de la branche.

De la précarité imposée à la flexibilité négociée ?

L'EMPLOI dans l'animation socio-culturelle se structure autour de deux modes de fonctionnement :

- des permanents peu nombreux, qui ont, en plus de la convention collective étendue, une convention d'entreprise ;

- des précaires de plus en plus nombreux embauchés à temps partiel, de façon irrégulière, qui ont du mal à se faire appliquer le droit du travail.

Ce "turn-over" entraîne une mouvance préjudiciable au salarié, mais aussi finalement à l'employeur par la difficulté de fidéliser les salariés qualifiés.

DEVANT ce constat, les partenaires sociaux ont signé en 1989 un accord de modulation annuelle (Annexe III de la Convention collective).

La durée moyenne est fixée à 36 h par semaine, cette réduction étant la

contrepartie de la modulation.

La durée du travail ne peut dépasser 48 heures au cours d'une semaine civile, et 46 heures en moyenne sur huit semaines consécutives.

Un autre accord a permis d'abaisser les seuils de représentation syndicale à 11 salariés (au lieu de 50) pour les délégués syndicaux, et 6 (au lieu de 11) pour les délégués du personnel.

AUJOURD'HUI, les organisations patronales souhaitent négocier la réduction du temps de travail.

Des rencontres bilatérales avec chaque syndicat doivent avoir lieu avant la rencontre plénière.

La CFDT n'est pas en panne d'imagination. Elle a déjà proposé plusieurs textes portant sur :

- la réduction du temps de travail ;
- l'annualisation du travail pour les temps partiels et saisonniers ;
- la possibilité de négocier des accords contractuels par la création de délégués syndicaux inter-entreprises.

Roland COMTE

Le dispositif "profession sport"

Créé en 1994 par le ministère Jeunesse et Sport, il a pour objectif de remplacer les contrats saisonniers et à temps partiel par des emplois permanents d'éducateurs sportifs.

Il gère aujourd'hui plus de 4 000 emplois.

L'association prend en charge les procédures administratives d'embauche et de contrats de travail. L'Etat prend en charge les frais de fonctionnement.

Les salariés ont plusieurs contrats par des employeurs différents. L'association support gère l'emploi du temps.

EMPLOI ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Des objectifs pertinents pour l'Audiovisuel

DANS ce secteur d'activité, dont la moitié des emplois ont un statut déréglé (intermittents, pigistes, cachetiers), permettre une organisation du travail moins rigide est la seule façon de lutter efficacement contre la précarité.

Il s'agit de réintégrer tous les salariés dans une communauté de travail solidaire où la stabilité du statut des uns ne soit pas garantie au prix de la fragilité des contrats et des conditions de travail des autres.

CELA est d'autant plus nécessaire que des dérogations aux règles du droit commun (dépassement du plafond annuel de 130 heures du volume des heures supplémentaires, amplitude de la journée de travail dépassant fréquemment 10 heures par jour, semaines de plus de 48 heures et parfois de plus de 60 heures, etc.) se sont progressivement installés dans beaucoup de métiers (métiers de

la production, techniciens, journalistes...).

Celles-ci, dont certaines ont été négociées dans le cadre de Conventions collectives ou d'accords d'entreprise, permettent aux employeurs de compenser l'accroissement des charges de travail sans procéder à des embauches supplémentaires.

UNE réduction conséquente du temps de travail, un aménagement de ce temps remplaçant progressivement le paiement des heures supplémentaires par des récupérations en temps, une extension des accords sur la préretraite progressive, déjà signés dans certaines entreprises (TDF, et Radio France), et l'application de l'accord d'octobre dernier sur la retraite au bout de quarante ans de travail (accords signés à France 3 et à L'INA), permettraient de mener une politique d'emploi basée sur l'embauche de jeunes et sur la réduction

de la précarité par la requalification des contrats à durée déterminée.

Cette orientation, qui concerne autant les entreprises privées que publiques de l'audiovisuel, demande une mobilisation forte de toutes les équipes syndicales, tant les réticences (le mot est faible) des employeurs sont grandes.

LA CFTD Radio Télévision peut et doit effectivement y mettre tout son poids dans les mois qui viennent, afin d'en faire une priorité dans toutes les négociations.

Le fait que les responsables de nos entreprises n'aient visiblement pas bien intégré les accords signés au niveau national et interprofessionnel entre les confédérations syndicales et le CNPF, et semblent avoir du mal à lire la lettre de quadrage social du gouvernement, ne peut que nous renforcer dans cette volonté !

Jacques RICAU

Le salariat « hors temps »

NÉGOCIER une éventuelle réduction du temps de travail, une éventuelle réorganisation du travail, une suppression des heures supplémentaires, relève presque de l'impossible dans une entreprise aussi "branchée" que Paris TV Câble.

Dans cette entreprise, une nouvelle notion s'installe : le travail à la tâche. Ainsi les salariés se voient confier une mission à accomplir. Tant pis pour eux s'ils n'arrivent pas à l'accomplir dans le temps légal : l'entreprise reste ouverte jusqu'à 22 heures. L'heure supplémentaire n'existe pas pour les agents de maîtrise et les cadres. Dans certains services, il est même mal vu de partir à l'heure.

Il s'instaure un climat hautement concurrentiel entre les individus... honneur à celui qui en fera le plus !

A titre d'exemple :

- deux salariés d'un service en besoin de formation pour un nouveau logiciel, ont organisé avec un formateur interne une formation entre 6 h et 9 h du matin afin de ne pas rater une heure de leur journée de travail ;

- une autre salariée est restée jusqu'à 6 heures du matin pour finir un tableau de bord !

La direction se défend d'être à l'initiative de cette façon de faire : "si les salariés aiment leur travail... on ne peut les empêcher de faire plus".

Effectivement, aucune obligation

formelle n'existe, mais on assiste en revanche à un réel conditionnement des salariés : augmentation des salaires, ainsi que de la prime (de 0 à 10 % du salaire annuel), exclusivement au mérite... et un Président-directeur Général redouté pour ses colères ! Faut-il croire que la dévotion pour l'entreprise signifie que le temps ne compte plus ?

LA section d'entreprise Paris TV Câble est une de celles engagées dans le questionnaire "le travail en question". Et nous attendons les résultats avec impatience !

Martine ZUBER

EMPLOI ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

RTT : la fonction publique en sera-t-elle privée ?

LA Fonction Publique commence à avancer sur un certain nombre d'hypothèses de travail concernant la réduction et l'aménagement du temps de travail, la durée d'ouverture des services publics, la création d'emplois et la résorption des emplois précaires. Alors que ces hypothèses doivent faire l'objet de négociations dans les prochains mois, les Fédérations de fonctionnaires (UFFA-CFDT¹) ne sont pas à ce jour clairement positionnées sur une plate-forme commune.

Cette architecture complexe**Laisse pour le moins perplexe****Car faut-il des anges chercher l' sexe****Pour trouver sur le temps un texte ?**

Le Ministère de la Fonction publique propose quatre angles de discussion :

- l'amélioration du service public en lien avec l'aménagement du temps de travail (sur la journée, la semaine, le mois, l'année) ;
- le développement du temps partiel, l'annualisation du temps de travail, la mise en place d'un compte-épargne temps permettant de capitaliser des droits à congé ;
- la réglementation du temps de travail permettant de définir des garde-fous et des règles pour les fonctions publiques (durée de travail journalière, hebdomadaire, de nuit) ;
- la transposition de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 (CAA²) aux fonctions publiques.

Sur l'aspect créateur d'emploi de ces projets :

Mis à part la CAA, à condition que ses modalités s'appliquent à l'identique (recrutements automatiques pour les départs anticipés à la retraite), les autres mesures introduisent des règles de flexibilité du temps de travail dans un secteur salarié supplémentaire.

Mais la création d'emploi semble oubliée, puisque les nouvelles règles proposées visent surtout à rentabiliser

au mieux le temps de travail des personnels.

Rappelons que si la flexibilité du temps de travail a permis dans certains secteurs

de partager le travail pour sauver des emplois menacés, ce cas de figure n'existe pas dans les fonctions publiques.

C'est pourquoi l'UFFA-CFDT réaffirme sa volonté d'entrer dans la négociation de la réduction et de l'aménagement du temps de travail en ayant comme premier objectif la création d'emplois.

EN ce qui concerne la résorption de l'emploi précaire, le Ministre de la Fonction publique a annoncé un plan sur trois ans concernant les trois fonctions publiques (état, santé, territoriaux) 35 000 auxiliaires administratifs, 30 000 auxiliaires de l'enseignement et 20 000 vacataires.

L'objectif de la CFDT est de résorber l'emploi précaire dans sa totalité, en y incluant les contractuels à durée déterminée. Les objectifs CFDT pour ce dossier sont plus clairs, sachant que la situation des Fonctions publiques conduit à laisser à l'écart des agents dans des situation de protection moindre que s'ils relevaient du Code du travail.

Pour les vacataires, les modalités de résorption des emplois précaires pourraient s'effectuer par la modification des règles d'accès aux emplois de fonctionnaires, en bref par l'ouverture de concours réservés aux agents en situation précaire en place.

Pour les contractuels à durée déterminée (un, deux ou trois ans), l'examen des règles d'emploi en vue d'une requalification de ces emplois en CDI³ avec déroulement de carrière et CCP⁴, serait l'une des solutions les plus faciles à envisager. La piste de la titularisation, qui ne toucherait que la moitié d'entre eux au vu des règles de la loi de titularisation de 1983 semble plus aléatoire, d'autant plus que les règles d'intégration dans les corps de fonctionnaires en Cat.A⁵ entraînent blocages de carrière et sacrifices financiers.

EN conclusion, autant les négociations à venir nous permettent d'espérer raisonnablement une résorption importante de l'emploi précaire, autant les "ouvertures" du ministre de la Fonction publique semblent laisser peu d'espace à une perspective de création d'emplois à travers la flexibilité du travail proposée.

Dominique NOËL

¹ UFFA : Union des Fédérations de Fonctionnaires et Assimilés, réunit l'ensemble des Fédérations CFDT ayant en leur sein un ou plusieurs Syndicats de fonctionnaires ou assimilés.

² CAA : Cessation anticipée d'activité, accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, signé par l'ensemble des Confédérations et prévoyant la possibilité d'une retraite avant 60 ans pour les salariés ayant accompli 40 ans de service, avec remplacement par un nouveau salarié.

³ CDI : Contrat à Durée Indéterminée.

⁴ CCP : Comités consécutifs paritaires, organismes équivalents au CAP des fonctionnaires et permettant un contrôle des carrières des agents par l'élection de membres élus siégeant dans des commissions à nombre égal avec les représentants des Ministres ou Préfets.

⁵ Cat.A : les fonctionnaires sont classés en 3 catégories. La titularisation a été conduite pour les catégories B et C. L'essentiel des autres contractuels titularisables se situe en Cat. A.

L'aménagement du travail en Europe

TRENTE cinq millions de salariés de l'Union européenne sont soumis à des horaires atypiques, soit presque un sur trois.

On considère comme horaires atypiques le travail posté, le travail de nuit et du soir.

Dans l'Europe des quinze, vingt et un millions d'emplois étaient à temps partiel en 1994 (soit environ 15% des emplois).

TOUS les pays européens sont confrontés aux mêmes impératifs concurrentiels, et ils cherchent à accroître la flexibilité du travail par la diversification et l'assouplissement des horaires de travail.

Le mouvement général qui se dessine, sans gommer pour autant les

différences nationales, se caractérise par trois traits. En tendance, les temps se "destandardisent" partout. La mise en œuvre de la flexibilité temporelle doit beaucoup à la multiplication des accords d'entreprise. C'est de plus en plus l'année de travail, et de moins en moins la semaine, qui sert de référence.

La « déstandardisation » des horaires

L'Allemagne symbolise fort bien cette préoccupation de flexibilité et de rationalisation avec plus de 85% de salariés concernés. En 1993, seuls 20% des hommes et 25% des femmes y auraient conservé des horaires à temps plein identiques tous les jours.

La flexibilité temporelle et les accords d'entreprise

A défaut d'une transformation rapide des législations nationales, l'évolution des horaires se joue en priorité au niveau des entreprises.

De la semaine à l'année

En Belgique, dès 1985, une loi a admis le principe de l'annualisation du temps de travail avec une modulation de la durée hebdomadaire ou quotidienne.

Elle a été suivie par l'Allemagne, l'Italie et les Pays Bas.

Extrait du Centre d'Etudes de l'Emploi de janvier 1996.

La MEI construit ses comités européens

L'AUDIOVISUEL dans tous les pays a connu un développement quelque peu anarchique et plus ou moins rapide. Pour les syndicats qui, au départ, étaient organisés à partir du service public, il n'était pas toujours facile de se structurer au niveau des télévisions privées.

Contrairement à ses grandes sœurs de la métallurgie ou de la chimie, qui avaient dans leur champ des multinationales identifiées, et à partir desquelles ont pu se construire des comités d'entreprise européens, la Fédération MEI n'avaient que des petites entreprises essentiellement nationales.

Ces dernières années, pour autant, l'audiovisuel s'est internationalisé.

LA MEI a ainsi identifié quatre groupes qui pourraient correspondre aux critères énoncés dans la

directive européenne du 22 septembre 1994 concernant les comités d'entreprise européens : il s'agit de CANAL+, CLT, FININVEST et LEO KIRSH.

La France se positionne dans deux de ces groupes :

- CANAL+, opérateur français ;
- CLT, opérateur luxembourgeois mais dont les ramifications françaises sont importantes (RTL Radio, RTL 9 ou M 6, pour ne citer qu'elles).

UNE première rencontre informelle a eu lieu à cet effet les 29 et 30 janvier dernier à Paris, à l'instigation de la FIS-CISL, syndicat italien initiateur du projet. Réunissant des syndicalistes allemands, espagnols, français, italiens et luxembourgeois, et animée par Jim WILSON et Danièle RIVED, respectivement Secrétaire général et Vice-présidente de la MEI, elle a permis de faire un

premier tour de table des problèmes à résoudre. Cette réunion liminaire sera concrétisée lors d'un séminaire qui se tiendra à Milan en mars 1996.

CETTE nouvelle initiative permettra aux syndicalistes faisant partie des comités d'entreprise des différentes filiales des quatre groupes concernés, de se rencontrer et de confronter leurs informations.

Il s'agira alors d'élaborer une stratégie syndicale commune à chacun de ces groupes, qui sera bien utile lorsque débiteront les discussions avec les employeurs, à l'intérieur des entreprises concernées.

N'anticipons pas trop, la route est encore longue... mais il est important que le premier pas soit syndical !

Chantal WEISS

La Sécu placée sous surveillance syndicale

LA CFDT a créé, avec la FNMF, la FNATH, Médecins du Monde, la CFTC, la CGC et L'UNSA, un Comité de vigilance sur la réforme de l'assurance-maladie.

Une réunion à la Confédération a eu lieu le 8 février pour faire le point avec les responsables de la protection sociale des Fédérations et des Régions. D'ores et déjà, les Comités de vigilance régionaux se mettent en place et font remonter l'information au niveau national.

A l'heure ou nous mettons sous presse, que pouvons-nous dire ?

Le Conseil des ministres a adopté les deux premières ordonnances avec plusieurs modifications qui intègrent

certaines demandes de la CFDT. Les missions du fonds de vieillesse solidaire sont clarifiées.

La CFDT a demandé que soient exclues du RDS l'allocation veuvage. C'est fait.

La fiscalisation des allocations familiales et des régimes spéciaux de retraite : la CFDT est contre. Ces deux mesures viennent d'être retirées.

La CFDT revendiquait depuis des années que le parlement définisse les grandes orientations de la politique de santé. C'est aujourd'hui une avancée dans la démocratie sociale, car, depuis 1958, c'était le Gouvernement qui décrétait l'essentiel des dépenses et des recettes de la Sécurité Sociale.

Le lobbying des médecins :

Qu'ont-ils obtenus pour l'instant ?

« La hausse de leurs cotisations sociales, sanctionnant le dérapage des dépenses de santé en 95, n'abondera pas la caisse de la Sécu, mais un fonds destiné à la modernisation des cabinets.

Cette cagnotte permettra notamment l'informatisation des médecins de ville. Un outillage que revendique la CFDT, car il permet un contrôle rigoureux des prescriptions médicales.

Le seul reproche (formulé d'ailleurs par le Comité de vigilance) que l'on puisse faire à cette mesure, est sa durée ramenée à un an. »

(cf. Syndicalisme Hebdo n°2584)

INTERVENTION DE LA FÉDÉRATION COMMUNICATION ET CULTURE CFDT

AU CN DES 23, 24 ET 25 JANVIER 1996

OUI, nous nous associons à la volonté de réforme indispensable de la Sécurité sociale voulue par la CFDT.

OUI, nous sommes pour l'assurance maladie universelle qui soit un droit attaché à la personne, et non plus au seul salarié qui cotise au delà de 120 fois le SMIC horaire dans les trois derniers mois pour avoir droit à la Sécu pendant un an.

OUI à la solidarité, avec un financement de la sécurité sociale, assise sur l'ensemble des revenus.

Nous voulons que le mouvement syndical puisse jouer tout son rôle de contre pouvoir : force de proposition, de mobilisation et d'action.

Certaines dispositions du plan gouvernemental ne sont pas acceptables et doivent être amendées, voire annulées.

Nous voulons l'élargissement de la CSG à la valeur ajoutée des entreprises, aux revenus immobiliers.

Nous sommes pour exonérer certaines catégories de la RDS, cela doit aller au delà des minima sociaux, tout en gardant le principe "à revenu égal, cotisations égales".

C'est pour cela que nous disons que la vigilance ne suffit pas ; nous sommes pour la mobilisation, nous voulons marcher pour voir aboutir nos revendications dans la réforme de la sécurité sociale.

Les positions confédérales : elles ont été arrêtées par un Conseil national, un Bureau national, une Commission exécutive. La démocratie formelle a été respectée.

Nous refusons donc "la personnalisation" et tout procès individuel.

S'il y a eu des erreurs, c'est bien l'ensemble des instances organisationnelles qui en porte la responsabilité.

Le débat doit avoir lieu dans le cadre et le respect des statuts, en dehors de toute médiatisation.

De même nous souhaitons que les syndicats soient consultés sur des sujets aussi importants avant toutes déclarations et prises de positions publiques.

Nous devons tenir compte du désarroi de nos militants, qui, le lendemain de la "Marche du siècle", ont du répondre aux questions des adhérents, sans avoir la connaissance du plan gouvernemental, ni l'argumentaire de la CFDT.

Nous devons inventer des lieux de débats qui permettent à nos adhérents de s'approprier les idées de la CFDT.

Nous condamnons tout acte de violence nécessairement contraire aux valeurs démocratiques de la CFDT.

Dans ce cadre nous condamnons les agressions et les injures sexistes dont a été victime Nicole Notat.

OPCA

**Formation des administrateurs
OPCA de la FTILAC les 14 et 15 mars**

La Fédération organise deux journées de formation des administrateurs OPCA les 14 et 15 mars prochain.

Au programme : formation professionnelle (financement et organisation), fonctionnement des OPCA, les priorités CFDT dans les OPCA fédéraux.

LE TRAVAIL EN QUESTION**Formation les 19 et 20 mars**

L'emploi se développe par le travail précaire et les contrats atypiques.

Pour pouvoir mieux prendre en compte ces nouveaux problèmes, la Fédération s'est engagée dans le chantier-travail.

Un questionnaire commun à toute la CFDT et un questionnaire fédéral sur la précarité sont à la disposition des sections qui veulent y participer.

Une enquête locale peut aussi être faite par les militants de la section d'entreprise. Il pourront construire celle-ci lors d'une formation qui aura lieu les 19 et 20 mars 1996 à Paris.

Un accompagnement confédéral et fédéral est mis en place.

Nous pourrons, avec du concret, élaborer les revendications nouvelles qu'impose le syndicalisme de proximité.

DROITS DES FEMMES**Actuelles 96 : rendez-vous le 8 mars**

Pour imposer la parité des salaires, la promotion sociale égalitaire, l'accès aux responsabilités syndicales, politiques et professionnelles, nous devons inverser la tendance "temps partiel = femme = salaire minoré", car cette pratique, forme de dumping social, tire l'ensemble des salariés vers le bas et dévalorise les conditions de travail. La réduction du temps de travail doit être négociée pour l'ensemble des salariés.

Le 8 mars, Actuelles 96 "sera l'occasion d'actualiser nos revendications et aussi de motiver une nouvelle génération de militantes dont l'apport permettra adaptation et rénovation de nos pratiques syndicales".

UNION EUROPÉENNE

L'Europe sociale à l'horizon

L'accord cadre européen sur le congé parental a été adopté le 14 décembre 1995. Il s'agit du premier conclu selon la procédure prévue par le protocole social du traité de Maastricht.

Cet accord cadre constitue "à mettre en place des prescriptions minimales sur le congé parental et l'absence du travail pour raisons de force majeure comme moyens importants de concilier la vie professionnelle et familiale et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes".

Le congé parental non rémunéré d'une durée de trois mois devra être distingué et dissocié du congé de maternité ou du congé d'adoption. Il sera non transférable entre les parents (chacun aura le droit à 3 mois, sans que l'un ou l'autre puisse prendre 6 mois). Il pourra être pris jusqu'à ce que l'enfant né ou adopté ait atteint l'âge de huit ans, avec et obligation de retrouver son poste.

Chaque état membre sera libre de conserver ou d'adopter des dispositions plus favorables que celles prévues par l'accord.

AFP

Journalistes CFDT : « Pas de chèque en blanc à Jean Miot »

« La CFDT n'entend pas faire de procès d'intention. Les choses doivent changer, rapidement, et d'abord dans les relations entre la direction et les représentants du personnel.

La CFDT réclame avec force le renforcement des effectifs, de plus insuffisants dans les services de production, par l'intégration des salariés précaires dont l'AFP fait une utilisation abusive dans le monde entier.

Les "gains de productivité" réalisés ces dernières années sur les effectifs -donc sur la masse salariale- ont considérablement nui aux conditions de travail des journalistes.

Le PdG a un bon moyen de montrer sa volonté affichée de rajeunir la pyramide des âges en embauchant immédiatement 18 journalistes dont les postes étaient inscrits au budget au 31 décembre 1995. »

Extraits du communiqué du 6 février

Le point sur l'Ecrit

Le lecteur attentif de *Luttes & Comm.* aura sans doute remarqué que ce numéro consacré à l'emploi et à la réduction du temps de travail ne traitait pas de la branche Presse écrite...

Mais le lecteur attentif et non amnésique du même *Luttes & Comm.* se souviendra que ce sujet a déjà fait l'objet d'un article, page 4 du précédent numéro daté de janvier, intitulé "Travailler moins, travailler mieux... et embaucher".

Depuis lors, rien de très neuf sous le soleil de la Presse écrite, terni par la disparition d'InfoMatin, la prise de contrôle de Libération par Chargeurs, de Jérôme Seydoux, et les péripéties qui ont précédé l'élection de Jean Miot à la tête de l'AFP (voir ci-contre).

Nous sommes dans l'attente de la succession de Jean Miot à la présidence de la FNPF, pour savoir quelles suites la fédération patronale -qui est, rappelons-le, hors du champ de l'accord du 31 octobre- souhaite donner à notre rencontre sur l'aménagement du temps de travail qui avait eu lieu le 27 novembre 95, à la demande intersyndicale des journalistes.

En revanche, la négociation a déjà commencé le 15 février 1996 avec le SPMI, toujours pour les journalistes. Pour les autres salariés, les discussions sont engagées dans le cadre de la négociation en cours des Conventions collectives.

Dans le même temps, la réussite du colloque du 18 janvier sur les pratiques professionnelles des journalistes nous encourage à poursuivre cette démarche en régions, avec deux rendez-vous déjà programmés : le 14 mars à Lille et le 3 avril à Poitiers.

Le lecteur de *Luttes & Comm.* aura compris que ce point sur l'Ecrit, nécessaire, ne pouvait être qu'en suspension !...

Philippe DEBRUYNE