

Luttes et Communication

N°ISSN - 0181 - 5520

Édité par la F.T.I.L.A.C.-C.F.D.T.
Ce numéro comporte un encart

Mensuel

N° 82

Mensuel

Mars 1991

Édito

L'emploi : priorité absolue !

Des chiffres qui parlent d'eux-mêmes : plus de deux millions et demi de chômeurs fin janvier 1991, soit 9,10 % de la population active. En n'oubliant pas que lorsqu'il y a création d'emplois, cela se traduit souvent par des contrats précaires ; la gravité de la situation montre à quel point nous devons développer une activité revendicative forte sur l'emploi.

Le ralentissement économique, la crise du Golfe, la frilosité des patrons n'y sont pas pour rien, et cela a probablement des conséquences sur le nombre d'emplois créés.

Le patronat et le gouvernement ont des responsabilités écrasantes dans les secteurs dont les restructurations et modernisations sont inéluctables depuis longtemps.

Nos secteurs professionnels n'échappent pas à ces immobilismes et atermoiements. L'audiovisuel public est particulièrement visé, l'absence de projet cohérent pour un secteur public jugé indispensable pour tous nous amène inévitablement à des impasses dont les salariés feront les frais.

Dans ces dernières semaines, les joutes ministérielles - les bons, les méchants - les orchestrations d'Hervé Bourges masquent mal l'inconséquence de l'Etat ; certes les grands arbitres de Matignon ont lâché du lest, il était temps ! mais le prix du marchandage n'est pas connu, ou plutôt, les salariés des entreprises pourront apprendre, en lisant la presse nationale, que le super-P.D.G. avait proposé de dénoncer la Convention Collective de la Radio-Télévision. Rien de moins !

Quant aux suppressions d'emplois, elles seront annoncées après... le 15 juin ; c'est dire combien le dialogue social paraît une donnée importante, tant au niveau de la direction des deux chaînes que pour la tutelle.

La CFDT Radio-Télé n'a jamais manqué de propositions pour prémunir l'audiovisuel public d'une restructuration essentiellement subie par les salariés ; ont-ils été, un jour, écoutés sérieusement ?

Dans la même période, des licenciements sont annoncés à RMC, les difficultés du journal "Le Monde" démontrent combien l'absence de perspectives négociées peut être dévastatrice pour l'emploi.

Le Secrétaire Général
Jean-François Sadier

Les petites entreprises :

Le rapport Bélier concernant la représentation du personnel dans les petites entreprises vient d'être enterré faute de consensus sur la question (notamment une opposition du patronat).

Le projet de loi de Jean-Pierre Soisson concernant la mutualisation des œuvres sociales pour les petites entreprises vient d'être reporté.

Le droit des salariés des petites entreprises fait peur.

Il faut savoir que dans notre fédération, la majorité des entreprises de la Branche Culture, Socioculturelle, Cinéma, Industries graphiques, La-beur, Radios locales sont des petites entreprises pour ne pas dire des très petites entreprises.

L'évolution de la Loi nous concerne directement.

Où en est-on aujourd'hui ?

Les salariés sont exclus, en l'absence de délégués syndicaux, de l'exercice du droit à la négociation collective.

Pas de délégués du personnel, pas de comité d'entreprise ni de délégués syndicaux dans les entreprises de moins de onze salariés.

Pas de comité d'entreprise, ni de CHSCT dans les entreprises de moins de cinquante salariés, ce qui représente plus de 70 % des salariés de notre fédération.

La nouvelle loi du 02.08.1989 sur "le conseiller du salarié" permet le respect du droit lors d'un licenciement :

Un salarié menacé de licenciement peut en effet se faire assister par un intervenant extérieur lors de l'entretien préalable s'il n'existe pas de représentant du personnel dans son entreprise.

Les conseillers sont choisis en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances en droit social.

La liste est tenue à la disposition

des salariés dans chaque section d'inspection du travail et dans chaque mairie (certains sont CFDT !)

Les loi AUROUX de 1982 ont constitué une étape importante dans l'élaboration d'un droit spécifique aux petites entreprises notamment par la création de deux institutions originales basées sur le regroupement des petites entreprises (délégués de site, commissions partiaires...) ces institutions connaissent cependant des difficultés de fonctionnement.

Pourquoi ?

Le syndicat employeurs fait souvent défaut : aucune représentativité !

Quel est le pouvoir d'un délégué de site choisi parmi les délégués du personnel d'entreprises différentes? quel est son interlocuteur si les employeurs ne se dotent pas d'un organisme de représentation patronale reconnu et identifiable au sein du site ?

permettent l'application du dispositif légal :

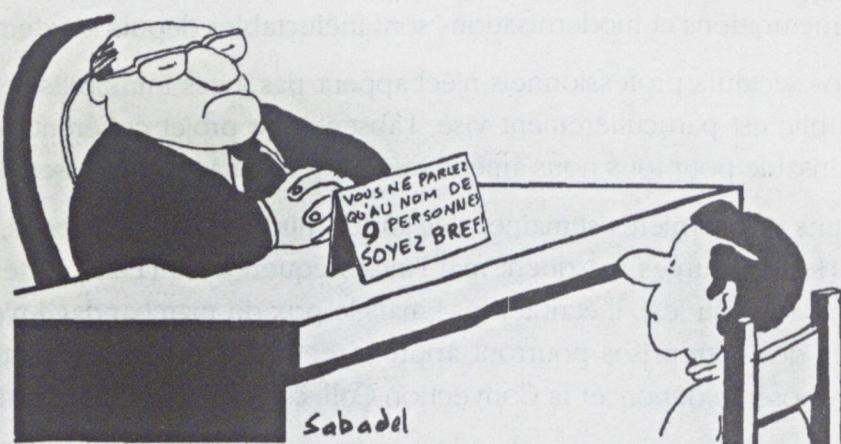
1) par l'abaissement des seuils d'élections des délégués :

Exemple : il faut neuf salariés pour élire un délégué du personnel dans la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique.

Il faut six salariés pour élire un délégué du personnel dans la convention collective nationale du socio-culturel (que les contrats soient consécutifs ou non !).

Actuellement, le projet CFDT de la convention collective nationale des entreprises de routage, en négociation, est de neuf salariés pour les délégués du personnel, des délégués de site pour les établissements de moins de onze salariés, des délégués locaux de branche professionnelle pour les entreprises de moins de neuf salariés non pourvues d'une représentation du personnel.

Ces candidats élus seront formelle-



Quelle est sa mission ?

Sachant qu'il ne peut prendre en compte que les problèmes communs de caractère interprofessionnel.

Ces applications n'existent encore aujourd'hui qu'à titre d'expérimentation sociale. Quelques expérimentations méritent cependant d'être connues.

Dans notre fédération, de nombreux accords collectifs de branche

ment désignés par l'organisation syndicale qui les aura présentés à l'élection comme délégués syndicaux au sein de l'entreprise qui les emploie.

2) par la création d'un délégué du personnel interentreprises :

En 1983, les associations Léo Lagrange du Vaucluse ont réussi à faire reconnaître l'unité économique et sociale de l'entreprise pour l'élection de deux délégués titulaires du personnel.

on en parle !

Cette disposition ne fonctionne plus aujourd'hui.

3) par la création d'un organisme mutualisant les activités sociales :

Dans la convention SYNDEAC (syndicat des directeurs des entreprises artistiques et culturelles) le FNAS (fonds national d'action sociale) des entreprises artistiques et culturelles comprenant moins de cinquante salariés est alimenté par une contribution versée par chaque entreprise et calculée au taux de 1,25 % de la masse salariale afin de permettre, par une mise en commun des cotisations des entreprises, la fourniture de prestations sociales plus importantes.

Après plusieurs années de fonctionnement, certaines dérives nous obligent à revoir son fonctionnement.

4) par la création de commissions d'interprétation et de conciliation de branche :

Certaines commissions paritaires nationales, issues d'accords de branche, ont pour mission de négocier et de veiller au respect de la convention, d'en étudier les difficultés d'interprétation et d'application, de rechercher les solutions amiables aux conflits individuels et collectifs en rapport avec la convention nationale.

Exemple : commission de conciliation, commission d'interprétation de la convention collective nationale socioculturelle, commission paritaire de conciliation dans la presse quotidienne régionale.

5) par une gestion mutualisée des fonds de formation :

Pour le régime spécial des intermittents, les fonds de formation dus par les différents employeurs sont mutualisés au fonds d'assurance formation du spectacle (AFDAS).

6) par la création de commission emploi-formation dans de nombreuses branches avec un contrat d'études prévisionnelles :

Exemple : convention collective na-

tionale de l'imprimerie et des industries graphiques.

Notre priorité :

Obtenir le droit à la représentation et à la négociation dans les petites entreprises :

- Droit pour tous les salariés à la représentation collective par un délégué du personnel,
- Droit à la négociation collective par le délégué syndical,
- Droit à la formation, aux garanties sociales telles que le financement et l'organisation d'activités sociales et culturelles dont bénéficient les salariés des grandes entreprises et les fonctionnaires.

La CFDT proposait d'instaurer au niveau de la branche une obligation d'aboutir à la mise en place d'une structure de représentation interentreprises.

Cependant, tous les efforts réalisés dans les branches pour prendre en compte la réalité des salariés des petites entreprises ne remplacent pas une représentation collective dans l'entreprise.

Le patronat joue sur le paternalisme, trois attitudes sont courantes :

une opposition farouche à l'apparition du fait syndical, une pratique visant à provoquer sa disparition, une stratégie pour le discréditer. Ce qui a pour conséquence de réduire le rôle du syndicat :

celui-ci est vécu comme un obstacle au dialogue, intervenant uniquement par la force dans les conflits.

Le délégué du personnel quand il existe devient de fait le représentant polyvalent : délégué du personnel, délégué syndical, représentant du comité d'entreprise.

Mais son cumul de fonctions n'entraîne pas un cumul d'heures et de moyens de fonctionnement... (à suivre)

Danièle Rived

Cotisations 1990

Depuis plusieurs années, les cotisations syndicales d'une année étaient enregistrées sur dix-huit mois :

Les cotisations de 1989 étaient perçues, au niveau de la confédération, du 1er janvier 1989 au 30 juin 1990.

Cette année, les cotisations 1990 ne seront reçues que jusqu'au 31 mai 1991.

Cela n'a l'air de rien, mais un petit mois de différence peut faire passer à la trappe certaines cotisations si nous n'y prenons pas garde. Se souvenant qu'en 1989, nous avions progressé de plus de 7 % au regard de 1988, un coup de collier dans les semaines qui viennent est pour le moins nécessaire.

Il est donc urgent que tous, nous vérifions si nous sommes à jour de nos cotisations 1990. Si cela n'est pas le cas, faites vite le nécessaire auprès de votre trésorier.

Jean-François Sadier

Journalistes :

Elections à la Commission de la Carte

Comme tous les trois ans, se dérouleront courant mai/juin, les élections à la Commission de la Carte professionnelle des journalistes.

Ce scrutin constitue un test de représentativité important pour les organisations syndicales et notamment pour la CFDT.

Lors des derniers scrutins l'augmentation du nombre d'abstentions appelle de notre part une mobilisation particulière pour que la CFDT fasse le plein des voix.

La profession de foi et la liste des candidats sont à votre disposition à la fédération. N'hésitez pas à nous contacter.

Jean-François Sadier
Secrétaire Général

**Votez
Faites voter
avant le 12 juin**

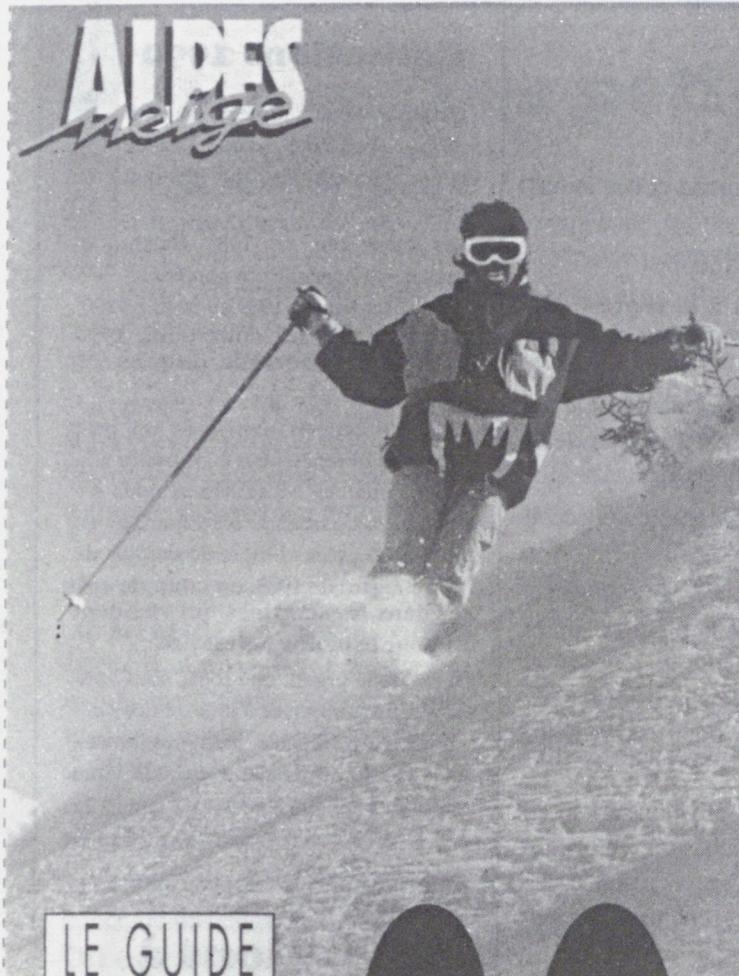


Photo: CDI Haute-Savoie

**LE GUIDE
MAGAZINE
DE LA
MONTAGNE
D'HIVER
90 / 91**
• • •
PARUTION
NOVEMBRE
9 - 0

30 AU LIEU DE 38F
(PRIX NORMAL DE VENTE)
F*
RECEVEZ CHEZ VOUS ALPES NEIGE
90 / 91

Bon à découper à retourner à ALPES NEIGE
Dauphine Libéré 38113 Les Iles Cordées Veurey Voroise.

- OUI, je désire recevoir ALPES NEIGE 90 / 91.
 C-i-joint chèque de 30F à l'ordre de Rhône Alpes Diffusion.

Signature (obligatoire)

(M, Mme, Mlle) Nom, Prénom

Adresse

Commune

Code postal

Bureau distributeur

* FRANCO DE PORT

Actualités

Création des syndicats nationaux :

Pour bientôt !

Dans la foulée du congrès fédéral et de la réunion du conseil fédéral du 1er février, les responsables des syndicats locaux se sont réunis le 21 mars dernier.

Une journée, jugée utile pour tous, qui a permis de discuter de toutes les interrogations posées par la mise en place des syndicats nationaux.

De la discussion, très ouverte, il ressort quelques éléments significatifs :

- une volonté forte des responsables locaux de maintenir des entités régionales reconnues, y compris en terme de moyens,
- garantir les moyens de fonctionnement aux syndicats, gage d'efficacité,
- assurer un fonctionnement démocratique de ces nouvelles structures,
- prendre en compte l'investissement syndical, déjà important, des militants dans les autres niveaux de l'organisation (entreprise, branche, etc.).

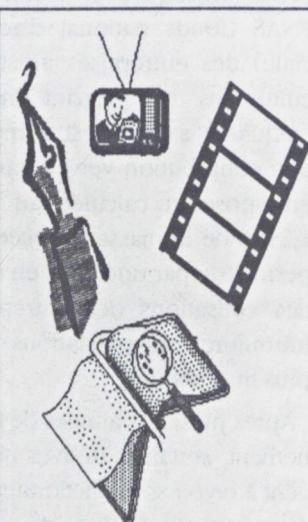
En fin de journée, les étapes de mise en œuvre ont pu être identifiées :

- réunion des équipes **provisoires** des syndicats nationaux, consacrée à une visualisation complète et précise : adhérents, militants, moyens, identification des relais (ou antennes régionales) et de leurs besoins. Une première étude des futurs statuts sera discutée lors de cette réunion (fin avril, début mai),
- les assemblées générales constitutives auront lieu en juin 1991 (notamment pour le syndicat national Presse, Labeur, Edition). Cela sera également l'occasion d'éditer le premier bulletin d'information en direction des adhérents.

Au cours du troisième trimestre 1991 seront organisées des sessions de formation syndicale en direction des conseils nationaux des syndicats préparant notamment les congrès définissant les orientations pour le premier semestre 1992.

L'ensemble du processus ainsi établi est indispensable pour construire une organisation efficace et solidaire au service du développement de la CFDT.

Le Secrétaire Général
Jean-François Sadier



P.Q.R. (suite)

C'est Noël en avril !

M. Jacques Saint Cricq, président du S.P.Q.R., dans un élan de générosité incontrôlée et motivé par un sens aigu du dialogue social a octroyé à la FILPAC-CGT qui a exprimé ses vives préoccupations, une augmentation du salaire minimum professionnel de 0,5 % au 1er juin 1991. Plus une rencontre "spécifique" (sic !), au deuxième semestre, qui permettra d'examiner si un ajustement complémentaire pourra être réalisé...

C'est merveilleux ! plus besoin de négocier, il suffit désormais aux organisations syndicales (enfin, pour l'une d'entre elles en particulier) d'exprimer leurs inquiétudes et hop ! le S.P.Q.R. rallonge, confirme, brique, aménage...

Il n'y a jamais eu de grève, jamais de menaces, tout s'est déroulé dans un parfait esprit paritaire, loyauté à la clef et parole donnée.

Bref, on nage dans un bonheur plein de compréhension réciproque, on s'aime bien quoi...

Evidemment, il n'y a pas eu de négociation entre M. Saint Cricq et la FILPAC-CGT, il s'agit d'une mesure

unilatérale qui ne peut que satisfaire tout le monde. Tout le monde vraiment ?

La CFDT, fidèle à ses engagements et signataire d'un accord national le 4 mars 1991, s'interroge sur la crédibilité de ses partenaires sociaux : l'accord du 4 mars 1991, explicité en plus dans un communiqué du S.P.Q.R. à ses mandants, n'était-il pas assez clair ou bien la FILPAC-CGT manquait-elle d'ouverture d'esprit ? Toujours est-il que le président du S.P.Q.R. a cru nécessaire de le confirmer encore par courrier à la CGT, au cas où... avec une prime qui accélère la compréhension.

Comme le dit M. Saint Cricq, le S.P.Q.R. a donc pris l'initiative de valoriser le salaire minimum. C'est nouveau en France, et les patrons de la Presse Quotidienne Régionale sont vraiment des avant-gardistes incorrigibles !

En tout état de cause, le S.P.Q.R. a su faire preuve d'humilité, presque jusqu'à l'humiliation et a démontré son courage. Une belle leçon pour l'avenir...

Christophe Bürling

Protocole d'accord sur les salaires des ouvriers et des employés de la presse quotidienne régionale du 4 mars 1991

Entre le Syndicat de la Presse quotidienne Régionale d'une part, la FILPAC-CGT la FTILAC-CFDT la Fédération du Livre FO le Syndicat National des employés et Cadres de la Presse, de l'édition et de la Publicité FO d'autre part, il est convenu ce qui suit : 1° les parties prennent acte de l'avance des salaires de 0,14% sur l'évolution de l'indice des prix en 1990.

2° Un accord de salaires est conclu au titre de l'année 1991 comportant pour le 1er semestre les deux paliers d'augmentation suivant :

0,8 % au 1er mars 91

0,4 % au 1er juin 91

3° L'écart entre l'évolution des salaires et celle de l'indice INSEE au 30 juin 1991, fera l'objet d'un ajustement intégral au 1er juillet 1991 4° Les deux paliers d'augmentation suivants s'appliqueront au 2ème semestre : 0,7 % au 1er septembre 91

0,6 % au 1er novembre 91

5° Une rencontre se tiendra dans le courant du mois de novembre afin d'examiner, s'il y a lieu, les conditions d'un ajustement du plan des salaires.

6° Les parties se rencontreront dans la deuxième quinzaine de janvier pour faire le bilan final du présent accord.

7° La prime de Transport est portée à 125 F à compter du 1er mars 1991.

Fait à Paris le 4 mars 1991

Signatures --->

Courrier adressé à
la FILPAC-CGT
le 5 avril 1991

JSC/CD Paris, le 3 avril 1991

Réf : 91028

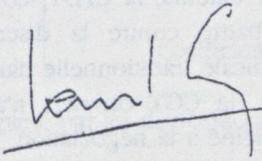
"Vous m'avez tout récemment fait part des vives préoccupations de la FILPAC-CGT, suite à la rencontre paritaire du 4 mars 1991, et à la signature de l'accord national, intervenue avec une autre organisation syndicale.

Je puis aujourd'hui vous apporter les deux réponses suivantes :

1°) les négociations salariales avec le SPQR ont toujours comme base, selon notre idée, l'indice INSEE. De plus je vous confirme notre volonté que notre travail paritaire continue de se dérouler dans le même esprit que celui qui a présidé à l'élaboration des accords passés.

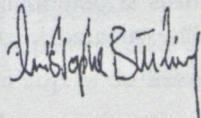
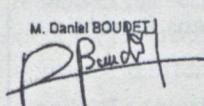
2°) Pour tenir compte de vos inquiétudes relatives au salaire minimum garanti, je puis vous indiquer que les entreprises du SPQR prendront l'initiative d'une augmentation de ce minimum de 0,5 % simultanément au palier du 1er juin. Enfin, une rencontre spécifique, au deuxième semestre permettra d'examiner si un ajustement complémentaire pourra être réalisé.

J'ai bien noté que ces informations étaient de nature à répondre correctement aux interrogations que vous m'avez exprimées et je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire Général, à l'expression de mes sentiments distingués.



Jacques SAINT CRICQ

M. Daniel BOUDET - M. Christophe BURLING
Pour le S.P.Q.R. Pour la F.T.I.L.A.C.-CFDT



RAPPEL : CFDT seule signataire

Presse Parisienne :

On brade !

Lundi 2 avril 1991 s'est déroulée la réunion paritaire salaires 1991 pour les catégories employés, ouvriers et cadres de la Presse Parisienne.

La position patronale, exprimée par Jean Miot, président, a été on ne peut plus claire :

Face à une situation catastrophique sur le plan économique, finis les accords de salaires des années passées avec indexation quasi automatique sur le coût de la vie...

Le résultat, après quelques suspensions de séance de circonstances, est le suivant :

Les organisations syndicales CGT employés, CGT cadres, CFTC employés, CFTC ouvriers, Force Ouvrière et CFE-CGC ont signé un "constat de discussion" (texte ici reproduit) d'une "extraordinaire" importance pour les salariés concernés...

La CFDT Livre-Journalistes de la région parisienne ne s'est pas mise à genoux devant ces propositions renversantes et n'a pas voulu cautionner ce coup de pied au derrière du mouvement syndical. Le nivellation par le bas est devenu réalité, et c'est avec amertume que les salariés constateront que leurs délégués ont été rangés au rang des soldes printaniers.

Par ailleurs, la CFDT, continue de se battre contre la discrimination syndicale traditionnelle dans ce secteur (la CGT ouvriers n'ayant pas participé à la négociation, préférant, comme d'habitude, les "contacts" avec un patronat consentant).

Le combat contre les pratiques monopolistiques est loin d'être terminé, mais la détermination et le courage des camarades parisiens finiront par payer.

Christophe Bürling

Presse Parisienne :

Constat de discussion

Entre :

le Syndicat de la Presse parisienne, les Nouvelles Messageries de la Presse parisienne,

la S.A.E.M. Transports-Presse, d'une part,

Le S.N.E.P.L. - CGT

S.N.P.E.P.T.F. - CFTC

S.N.C.T.L.C. - CGT

Syndicat Presse - Labeur CFTC

Force Ouvrière Employés et Cadres

S.P.E.P. CFE - CGC

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1°) Les barèmes de salaires des ouvriers, employés et des cadres de la Presse Quotidienne parisienne en vigueur depuis le 1er octobre 1990 (indice de référence 184,7) seront majorés de :

1 % au 1er avril 1991

2°) Dans le prolongement de la présente réunion, les parties se rencontreront avant la fin du premier semestre 1991 dans l'esprit de notre accord salarial traditionnel.

Fait à Paris le 2 avril 1991.

Labeur

Nos négociateurs ont saisi l'occasion de la dernière réunion paritaire du 23 Mars 1991 pour exprimer, une nouvelle fois, leur opposition à l'interprétation tendancieuse que fait la fédération patronale de l'accord sur le salaire minimum professionnel, dont la CFDT est signataire.

D'autre part, les patrons affirment avoir répondu à notre courrier daté du 20 février 1991 sur ce sujet, ils se sont sûrement trompés d'adresse...

Au mauvais esprit, nous opposerons la plus grande fermeté et notre organisation tirera les conséquences qui s'imposent pour les négociations à venir.

Christophe Bürling

* Un état des lieux complet de la branche sera présenté dans le prochain bulletin.

Pour vos panneaux d'affichage, les affiches sur les grands thèmes sont disponibles à :

CFDT Production

4, Boulevard de la Villette

75955 Paris Cedex 19

Tél. 42 03 80 00



Convention Collective :

SYNDEAC

Le SYNDEAC se veut être un syndicat professionnel de directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (il regroupe les directeurs des théâtres nationaux, municipaux, des centres dramatiques, des compagnies, des centres d'action culturelle, des centres de développement culturel...).

Le SYNDEAC a mis en place une convention collective pour les entreprises artistiques et culturelles, qui ne s'applique qu'aux personnels dont le directeur est adhérent de ce syndicat.

Pour la CFDT, de telles pratiques ne peuvent perdurer ; soit le SYNDEAC devient une véritable chambre patronale, soit il n'est plus représentatif.

Dans ce champ professionnel, il existe une autre convention collective : celle des Maisons de la culture avec une Chambre patronale : "l'Union des Maisons de la Culture" (en tant que partenaires sociaux, nous nous heurtons à une anomalie : quelle est la chambre patronale représentative de la profession ?

Certains employeurs ont essayé de résoudre le problème : "Scènes Nationales" aurait pu avoir la fonction d'association d'employeurs).

Pour la CFDT, il s'avère urgent d'ouvrir des négociations avec l'UMC et le SYNDEAC afin d'aboutir à une convention collective nationale étendue.

Aujourd'hui le SYNDEAC propose des réunions de concertation sur la convention collective SYNDEAC sans la participation de l'UMC.

La CFDT ne pratiquera pas la politique de la chaise vide, mais nous n'oubliions pas notre objectif : créer une seule convention collective nationale étendue pour l'ensemble du champ professionnel.

Danièle Rived

Culture

MACIF

La Macif, c'est:
2.600.000
sociétaires

6 milliards de
chiffre d'affaires

13 contrats
5 services

300 points de
rencontre

Une vraie mutuelle
d'assurance à
votre service

Pour tout
renseignement,
consultez
l'annuaire ou le
Minitel:
36.13 + 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.

COMMUNICATION MACIF

La Macif : une confiance mutuelle

Convention Collective Nationale du Secteur Socioculturel

Dernières nouvelles !

Avenant N° 8

Le tableau figurant à l'article 3 de l'annexe II est remplacé par le tableau suivant :

Animateur	Groupe III	coefficient 250
Assistant Sanitaire		
Directeur-adjoint	Groupe IV	coefficient 280
Econome		
Directeur	Groupe V	coefficient 300

Avenant N° 9

L'article 2.2.21 de la convention collective est complété par les dispositions suivantes :

"Dans les entreprises (nationales ou régionales) où le personnel est réparti sur de nombreux lieux de travail et lorsque l'employeur n'assure pas l'affichage des communications syndicales sur chaque lieu de travail, celui-ci est tenu de remettre ou d'adresser aux salariés, par voie postale, les communications. Cette obligation est limitée à une feuille A4 par mois et par section syndicale." Ces deux avenants ont fait l'objet d'un dépôt à la direction départementale du Travail et de l'Emploi ainsi que d'une demande d'extension auprès du ministère du Travail et de l'Emploi.

Danièle Rived

SACEM :
J'ai mal
à mon pouvoir
d'achat
et à ma retraite

Prévoyant des difficultés financières de la Caisse de retraite des salariés de la SACEM, la direction de cette entreprise vient de trouver la solution miracle :

- une augmentation de salaire de 0,95 % (liée au pouvoir d'achat) qui sera amputée de 0,31 % pour financer la caisse de retraite.

Cette décision, prise unilatéralement par l'employeur, n'a pas manqué de provoquer un tollé de la CFDT et de la majorité des salariés.

En premier lieu, le fait du prince prend le pas sur toutes les instances de représentation du personnel. Quid de l'avis des représentants du personnel siégeant au conseil d'administration de ladite Caisse de retraite et des mesures qu'ils avaient proposées ? Quid de la négociation salariale annuelle avec les syndicats ? Mais surtout, quid des salariés qui croient voir sur leurs fiches de salaires de janvier une augmentation de 0,95 % alors qu'il n'en est rien.

Information du personnel, rencontres, rien n'y fait : le Prince a décidé qu'il en serait ainsi.

La CFDT n'a pas l'intention d'en rester là, et travaille d'ores et déjà les aspects juridiques posés par de telles pratiques.

Jean-François Sadier

Tableau de bord

Prix : 0,4 % en janvier, soit 3,5 % sur les douze derniers mois.

Chômage : 2 542 000 demandes d'emplois non satisfaites en janvier (+ 0,4 % en un mois) en données corrigées des variations saisonnières.

Commerce extérieur : déficit de 5,8 milliards de francs en janvier après 9,3 milliards en décembre 1990.

Intermittents du spectacle Employeurs occasionnels

BULLETIN DE SALAIRE (EMPLOYEUR OCCASIONNEL)

1	Date de la Festivité :	5 - FEVRIER 1991		
2	Nom et Prénom :	DUBOIS Gérard		
3	Adresse :	40 rue Montagnac 44600 NANTES.		
4	Emploi : Artiste du spectacle (Musicien		
5	N° Mle S.S.			
6	NOMBRE DE CACHETS : 1		D'HEURES : —	
7	SALAIRE BRUT (montant du cachet) 1000 F			
8	SALAIRE ABATTU (pour trois professionnels) 20% 800 F			
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21	TOTAL DES COTISATIONS EMPLOYEUR		268,60	TOTAL RETENUES SALARIALES 89,72
22				89,72
23				
24				910,28
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
RAISON SOCIALE ET ADRESSE DE L'ORGANISATEUR Association sportive LES ROSIERS - section Basket 18, Rue des Rosiers 24040 LA CHATELLE 44900				
cachet de l'Association (nom, prénom et qualité du signataire) Jean Martin				
Président				
Signature de l'Employeur J. Martin				

CREATION SYNAPAC

La circulaire N° 90.91 de l'UNEDIC du 6 novembre 1991 déclare :

"... le bulletin de paye "Employeur occasionnel" étant désormais obligatoire, tout intermittent du spectacle qui remet un ou des feuillets à une antenne ASSEDIC sera invité à présenter le ou les bulletins de salaire "Employeur Occasionnel" correspondant..."

De très nombreuses antennes ASSEDIC ne demandent pas encore cette feuille de paye Employeur Occasionnel à l'occasion d'une reprise... **Alors attention Danger !** Continuez à les exiger de vos employeurs, car cette circulaire va obligatoirement être appliquée rapidement.

Si vous ne le faites pas, votre dossier pourrait être rejeté ou, dans le meilleur des cas, ajourné jusqu'à la fourniture à votre antenne de ces feuilles de paye.

Robert Gougeon

Renseignements
 à Nantes : 40 03 32 38

"Luttes et Communication"

Mensuel - Le numéro : 10 F - Abonnement : 100 F - Directeur de la publication : Michel Mortelette

Secrétariat de rédaction, conception et réalisation : Jacques Geslin

Rédaction et abonnements : 45/47, avenue Simon Bolivar - 75019 Paris - Tél. (1) 42 02 57 22

Fax : (1) 42 02 59 74 - ISSN : 0181 - 5520 - N° de Commission Paritaire : 1422 - D - 73

Impression : I.D.Graphique - 4 bis, rue d'Oran - 75018 Paris - Tél. (1) 42 58 17 18 (Lignes groupées)

AMELIORER SA RETRAITE...

Il se dit beaucoup de choses sur les retraites, et particulièrement sur leur devenir. Les compagnies d'assurances vantent les mérites de la capitalisation individuelle et développent des produits financiers présentés comme complémentaires au système actuel. Or, leur objectif est avant tout d'attirer, à travers l'épargne-retraite, des masses financières substantielles.

Aux promesses des tenants de la "capitalisation" - qui, dans le passé, n'ont jamais été tenues - , la CFDT préfère la garantie d'un système par "répartition" géré paritairement. Ce système a depuis plus de 40 ans fait ses preuves.

Au moment où chacun s'interroge sur l'avenir des retraites, il n'est pas inutile de rappeler comment fonctionne le système actuel et les possibilités nouvelles offertes dès aujourd'hui.

UN SYSTEME EN DEUX ELEMENTS

La retraite des salariés non-cadres est calculée à partir de deux éléments :

- 1/ **La retraite Sécurité sociale** donne droit, pour une carrière complète, à une pension égale à environ 50% du salaire moyen des dix meilleures années d'activité.
- 2/ **La retraite complémentaire** donne droit, si le salarié n'a cotisé qu'au taux minimum obligatoire de 4% *, à une allocation égale à environ 20% du salaire moyen.

Par exemple : Monsieur MARTIN, travaillant dans la même entreprise depuis 27 ans a cotisé sur une base de 4%. Son salaire moyen d'activité s'élève à 8 000 Frs (brut).

Dans dix ans, il devrait partir en retraite avec une pension égale à :

- au titre de la Sécurité sociale :	4 000 Frs
- au titre de la retraite complémentaire	1 600 Frs
- soit au total :	5 600 Frs

AMELIORER SA RETRAITE ? C'EST POSSIBLE

Un accord signé en juin 1988 par les organisations syndicales (sauf la CGT) et le CNPF permet, dans des conditions particulièrement avantageuses, d'améliorer le deuxième élément de sa retraite : la retraite complémentaire. Comment ? en signant au sein de son entreprise ou de la branche d'industrie un accord prévoyant le passage du taux minimum obligatoire de 4% à un taux supérieur (5%, 6%, voire 8%).

Cette nouvelle cotisation se répartit entre l'employeur et les salariés dans des proportions à négocier.

* Les différents taux de cotisation sont affectés d'un coefficient de 23% pour assurer l'équilibre financier (ex : 4% correspondant à une cotisation effective de 4,92%).

Dès qu'il y a passage à un taux supérieur, les points acquis dans l'entreprise ou la branche concernée au titre de la retraite complémentaire seront **IMMÉDIATEMENT ET GRATUITEMENT** revalorisés dans les mêmes proportions que l'augmentation de la cotisation.

Les retraités de l'entreprise, sous certaines conditions, bénéficieront également de la même revalorisation.

Reprenons notre exemple : Monsieur MARTIN ayant cotisé sur une base de 4% devrait partir à la retraite avec une pension de 5 600 Frs.

Si son entreprise opte, à compter du 1er janvier 1991, pour un taux de base de 8%, M. Martin aura ses points valorisés de 100% pour les années lui restant à travailler.

De plus, il bénéficiera du doublement gratuit de ses points antérieurs. Ses 27 années de travail effectuées dans l'entreprise vont être prises en compte comme s'il avait toujours cotisé sur une base de 8%.

Sa retraite complémentaire s'élèvera à 3 200 Frs.

Soit une retraite totale de 7 200 Frs.

UNE DATE BUTOIR : JUIN 1991

Les signataires de l'accord de juin 1988 ont prévu pour son application une date butoir qui a été fixée au **30 juin 1991**.

Ils ont toutefois prévu que les entreprises qui signeraient, avant cette date, un accord prévoyant une augmentation par étapes de leur cotisation (ex. : 5% avant juin 1991, 6% en 1992, 8% en 1993) pourraient bénéficier, y compris en 1992 et 1993, des avantages des dispositions prévues en 1988, à la condition que le processus soit programmé, clairement notifié et respecté.

**CE QUI A DEJA ETE REALISE AILLEURS
PEUT L'ETRE DANS TOUTES LES ENTREPRISES OU BRANCHES.**

PREVOIR SON AVENIR, CA SE PREPARE MAINTENANT.

