



# Luttes et Communication

Le magazine de la F.T.I.L.A.C.  
Fédération Communication et Culture C.F.D.T.

Avril 1995

Pages spéciales de

**CFDT**  **MAGAZINE**

## Edito

*La solidarité : une réalité ou un slogan pour la C.F.D.T.?*

*Que faisons-nous dans nos entreprises pour lutter contre la précarité qui concerne de plus en plus de salariés ?*

*Que faisons-nous pour que tous les salariés, quels que soient leur statut aient les mêmes droits dans l'entreprise: accès aux élections, aux oeuvres sociales du comité d'entreprise, de la prévoyance, de la mutuelle... ?*

*Que faisons-nous pour le partage du travail, pour l'insertion des jeunes ?*

*Il nous faut mobiliser nos équipes pour la mise en oeuvre de nos orientations.*

### **LE PARTI PRIS DE LA SOLIDARITÉ.**

*En ce sens les orientations votées au 43<sup>ème</sup> congrès confédéral nous vont bien. Le vote symbolique sur les 32 h s'accompagne de négociations sur un pluralisme de situations concernant la réduction massive du temps de travail. La protection sociale tout en restant financée par les entreprises doit bénéficier de nouvelles solidarités, notamment d'un régime universel d'assurance maladie. La valeur travail et la reconnaissance*

*professionnelle des nouveaux emplois d'utilité sociale est réaffirmée. Au delà de la qualité des interventions et de la richesse des débats, le malaise vient plutôt de certains comportements anachroniques, incohérents et agressifs.*

*Quelles significations leur donner ?  
Quelles significations auront-ils dans nos mémoires ?*

*Le conseil fédéral de la F.T.I.L.A.C., a décidé de prendre sa part dans les débats, il a présenté avec succès la candidature au bureau confédéral de sa secrétaire générale, il produira son analyse du 43<sup>ème</sup> congrès C.F.D.T., qui sera publié dans le prochain bulletin.*

*Dans l'attente, j'adresse un mot personnel à certains militants:*

*«Encore un effort camarades, la C.F.D.T., n'est pas uniquement composée d'hommes de 40-50 ans avec un emploi stable dans l'industrie, qui confondent match de foot et congrès syndical. Enrichissons nous de nos différences pour construire une société multiculturelle capable de négocier des solidarités.»*

Danièle RIVED  
Secrétaire Générale

Luttes et Communications Pages spéciales de CFDT Magazine N° 204 ▼ Directeur de la publication Jean-René MASSON ▼  
Directrice de Rédaction Danièle Rived ▼ Conception et réalisation Nathalie Bourdier ▼ Secrétaire de rédaction Valérie Barbe ▼

Rédaction et abonnements: 47 avenue Simon Bolivar 75019 Paris ☎ 44 52 52 70

F.: 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



## L'Europe sur scène

### Lever de rideau sur une nouvelle ère

*Tel fut le titre donné à la première conférence européenne sur les métiers du théâtre organisée par l'isetu/FISTAV à Amsterdam les 11 et 12 mars 1995. La FTILAC-CFDT membre adhérent, était représentée par Chantal Weiss et Christian Sevette.*

Les principaux thèmes abordés ont été l'Économie du théâtre en Europe, les effets du marché unique sur les travailleurs européens du théâtre, les changements dans les structures de travail induits par les nouvelles technologies, la formation, la santé et la sécurité.

La richesse des contributions des représentants des pays de l'Europe occidentale, du nord et de l'est, a permis de fonder les bases d'une véritable concertation européenne entre les syndicats des travailleurs et d'employeurs du théâtre pour imposer un dialogue social européen dans notre secteur.

Les deux représentants de la FTILAC/CFDT sont intervenus et fait deux propositions concrètes :

- ✓ L'intégration des métiers du théâtre dans le programme européen Leonardo da Vinci consacré à la formation professionnelle, en direction des jeunes travailleurs.
- ✓ La création d'un fonds de soutien aux tournées favorisant les échanges culturels et professionnels.

Prenant le risque de comparer cette conférence à une pièce de théâtre, on peut dire qu'elle s'est déroulée en trois actes : le financement, la formation et la sécurité.

#### LE FINANCEMENT

Le théâtre ne satisfaisant pas aux critères classiques de la rentabilité, il ne peut être soumis à la loi du marché sans disparaître. Le caractère public de

son financement devient donc indispensable. En effet, les gains de productivité dans le domaine théâtral sont impossibles. Pour reprendre un exemple, si cent musiciens s'avéraient nécessaires, au XVIII<sup>ème</sup> siècle, à l'exécution d'un opéra de Mozart, le même nombre de musiciens est toujours aujourd'hui nécessaire. En revanche, les salaires versés aux travailleurs du spectacle progressent de la même manière que dans les autres branches de l'économie où des gains de productivité ont été obtenus. Ce phénomène est exprimé par une loi devenue célèbre, celle de Baumol, dite des coûts croissants.

La modernisation des théâtres existants ou la construction de nouveaux «high-tech», comme l'Opéra Bastille, dans le but de maîtriser ces coûts ne donnent pas toujours les résultats escomptés, entraînant même des coûts supplémentaires. Ainsi, les metteurs en scène voulant utiliser tout le potentiel technologique du théâtre réalisent des mises en scènes brillantes mais plus coûteuses. Cette tendance a été constatée dans tous les théâtres à la pointe de la technologie.

La majorité des grands théâtres européens fonctionne grâce aux subventions étatiques, prolongeant les devoirs régaliens des cours européennes des siècles précédents.

L'argent public apporte de réelles garanties sur les plans de la gestion et du social en apportant aux salariés une véritable couverture. Cependant, la rationalisation de cette gestion doit

s'inspirer des méthodes du privé pour être plus efficace.

On constate que les petites structures privées, font preuve d'un plus grand dynamisme créatif et gestionnaire au détriment de la couverture sociale.

La précarité, l'absence de couverture sociale et le nombre élevé des heures supplémentaires payées ne peuvent apparaître comme des solutions satisfaisantes.

La concurrence que se livrent ces structures par rapport à l'offre de spectacles, accentue certains de ces phénomènes.

Quant à l'argent privé, par l'intermédiaire du parrainage, il constitue un apport non négligeable mais dont l'efficacité reste à optimiser. Si donc le théâtre n'est pas directement rentable, il peut, cependant, indirectement, représenter sur le plan économique, social et culturel un très bon investissement. Le tourisme en donne un bon exemple, et un slogan comme «L'Autriche, pays de culture» repose sur l'excellence artistique des théâtres de villes comme Salzbourg ou Vienne.

La solution idéale, utopique, serait en matière de financement du théâtre de marier l'assurance offerte par la subvention publique avec l'efficacité de la gestion d'une S.A.R.L. et la souplesse des petites structures théâtrales libres.

#### LA FORMATION ET L'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE

Les métiers du théâtre n'échappent pas à la révolution technologique. La technique arraisonne la culture, pour



## *pour les travailleurs du théâtre*

(...) reprendre une réflexion philosophique. Jusqu'ici les états modernisaient leurs appareils productifs industriels, aujourd'hui ils modernisent leurs outils culturels.

Les besoins en formation ont donc fortement augmenté dans un secteur où la plupart du temps il était de tradition d'acquérir l'expérience professionnelle «sur le tas».

Le Livre Blanc de la Commission Européenne «Croissance, compétitivité, Emploi», constate un niveau moyen comparativement faible par rapport aux USA et au Japon.

Les participants, relevant de ces secteurs de l'activité économique sont tous couverts par des cursus de formation sanctionnés par des diplômes et des certifications professionnelles, considèrent que les métiers du théâtre ne doivent pas échapper à ces critères et ne bénéficient pas de filières comparables.

En France en 1994, une centaine de lycées proposent comme option lourde: le théâtre. Un effort important reste à faire par rapport aux études supérieures ; des formations type ingénieur seraient nécessaires dans certains métiers, en particulier ceux du son, de la lumière et de l'image. Sans oublier les activités plus administratives, comme la gestion des Ressources Humaines ou la Communication.

La formation initiale et professionnelle permettent de maîtriser la technique et son évolution pour ne pas en dépendre et l'élévation des qualifications entraînent de meilleurs salaires et une meilleure qualité des spectacles. Les métiers demandant en priorité

une technicité manuelle élevée ne doivent pas être dévalorisés par rapport aux métiers réclamant la maîtrise d'une technicité fondée sur l'utilisation d'une technologie.

La polyvalence et la réticence de certains employeurs à l'égard de la formation, dans le but de maintenir des salaires bas, est tout à fait critiquable.

L'homme inventant la technique, celle-ci ne peut être considérée comme mauvaise, au risque de conclure que l'homme est mauvais.

Nous devons donc accepter cette révolution technologique mais en mesurant les risques. L'exemple-symbole de l'Opéra Bastille est là pour le rappeler.

Les syndicats doivent peser sur les choix technologiques qui modifient le contenu des métiers du théâtre et revendiquer en matière de formation des moyens importants.

### LA SECURITE

La première ressource d'un théâtre étant son personnel, la sécurité devient primordiale.

Les mentalités des salariés et des employeurs doivent évoluer. La phrase entendue maintes fois «un théâtre n'est pas une usine» conduit finalement à ne pas respecter les règles les plus élémentaires en terme de sécurité.

La féminisation des métiers du théâtre a souvent des effets positifs. Son comportement tend à faire reculer les attitudes machistes.

A tort, la sécurité est considérée comme un frein à la liberté artistique et au respect des délais horaires, notamment dans les théâtres d'alternance. Le personnel technique travaille sous pression et se trouve ainsi exposé à des accidents. Pourtant il ne faut pas

oublier que les catégories artistiques sont également très exposées, travaillant régulièrement sous des charges suspendues ou sur des éléments de décor de grande hauteur; exemple : l'accident grave de Séville en 1992, dont l'effondrement du décor lors d'une tournée de l'Opéra de Paris, a provoqué la mort d'une artiste des chœurs, plusieurs autres choristes ont été très gravement blessés et sont handicapés à vie.

La sécurité doit être prise en compte! Les directions artistiques et les metteurs en scène doivent intégrer les normes de sécurité dans leur travail.

La projection, lors de cette conférence, d'une vidéo d'un montage de décor dans un théâtre autrichien a été saluée comme révélatrice de ce qui se passait sur tous les plateaux en matière de manquement aux règles de sécurité.

La sécurité est rarement respectée en Europe et le fait que les législations nationales soient différentes et insuffisantes rend le problème plus aigu.

La création d'une loi-cadre européenne et une collaboration internationale dans le domaine de la Sécurité sont indispensables.

**Conclusion shakespearienne :** si le monde est un théâtre, l'Europe l'est aussi.

**Conclusion C.F.D.T. placée sous le signe du symbolique et de l'efficacité syndicale :** Revenus de cette conférence, nous avons appris que la C.F.D.T. venait de remporter les élections professionnelles à l'Odéon - Théâtre de l'Europe !



## GREVES AU MINISTERE DE LA CULTURE

*Le Ministère de la Culture a depuis 14 ans développé ses champs d'intervention. Ses grandes institutions culturelles - Centre Georges Pompidou, Louvre, Orsay monuments historiques prestigieux etc- connaissent un succès grandissant.*

Ce développement dont nous pouvons tous nous féliciter se fit dans le cadre d'une volonté politique générale de réduction des effectifs dans l'ensemble de la fonction publique. Pour fonctionner le ministère de la culture créa donc des emplois qui n'apparaissaient pas sur ces effectifs budgétaires, associations recrutant en lieu et place du ministère ou de ses établissements, vacataires payés sur des masses budgétaires aux effectifs fluctuants (C.E.S.) mais dont bon nombre effectue des emplois permanents de l'Etat...

La situation est donc devenue explosive, en 1993 et 1994. Les grands musées Louvre, Orsay, Versailles et le Centre Georges Pompidou déclenchent des grèves axées essentiellement sur l'emploi, les premiers résultats sont apparus sur le budget 95: création d'une centaine d'emplois pour la surveillance dans les musées; d'une cinquantaine sur le centre Georges Pompidou... Ces premiers résultats, bien que non négligeables restent bien en deçà de la situation de l'emploi précaire au ministère, qui se situe dans une fourchette allant de 1000 à 1500 emplois, dans des secteurs étendus à l'ensemble des services du ministère (administratif, scientifique, bibliothèques etc.).

En février une intersyndicale, axée sur un point fort, la lutte contre la précarité de l'emploi, s'est mise en place au Ministère. Après une première rencontre infructueuse en Mars avec les responsables du Ministère de la Culture, un préavis de grève fut lancé sur tous les services du ministère, action qui de mémoire de syndicaliste ne fut jamais tentée.

Après une campagne intensive sous forme d'assemblées générales qui furent effectuées sur tous les sites d'un ministère éclaté aussi bien sur le plan de ses services administratifs que sur ses établissements, musées, Monuments Historiques, écoles d'art, de musique... un très vaste mouvement de grève s'est traduit par la fermeture le mercredi 5 avril de nombreux services administratifs centraux, de grands établissements comme le Louvre, Versailles, le musée d'Orsay, des monuments historiques...

Le 6 avril, une délégation intersyndicale a été reçue par le ministre, en présence du directeur adjoint de cabinet et du directeur de l'administration générale. Le ministre a reconnu l'ampleur de la mobilisation. La préoccupation des organisations syndicales concernant la resorption des emplois précaires et les créations d'emplois supplémentaires rejoint la sienne puisqu'il annonce qu'il a « lancé une politique de résorption des vacataires. » Il a reconnu qu'il faut aller plus loin que les créations budgétaires de 1995 et qu'il faut « prendre des dispositions fortes ».

*Il a saisi le Budget et le Premier Ministre de plusieurs demandes pour 1996:*

- ✓ 200 créations d'emplois, dont 2/3 dans les corps d'accueil, de surveillance et de magasinage;
- ✓ une revalorisation des pyramides d'emplois;
- ✓ une augmentation de la prime dominicale des personnels d'accueil de surveillance et de magasinage.

Il a indiqué qu'il allait diffuser une deuxième circulaire ministérielle, s'appliquant à tous les vacataires, dans tous les services et établissements publics, pour mieux préciser leurs conditions d'emploi et leurs droits.

Après discussion avec la direction de l'administration générale, celle-ci a indiqué qu'il ne serait retenu qu'une seule journée de grève quelle que soit la durée de l'action depuis le 3 avril sous réserve d'une suspension du mouvement au soir du 6 avril.

Tout d'abord grâce à l'action intersyndicale et à la mobilisation dans tous les secteurs et corps confondus, le mouvement de grève a été très largement suivi, mais les réponses positives données par le Ministre restent bien en deçà des objectifs fixés.

D'ores et déjà, il faut considérer que la mobilisation sans précédent des personnels dans la phase de préparation budgétaire constitue une première étape d'un mouvement qu'il faut poursuivre.

Quel que soit le ministre qui sera en charge de la Culture après les élections présidentielles, le dossier des emplois précaires sera tout chaud sur son bureau.

Dès à présent, l'unité intersyndicale se prépare à la deuxième phase de mobilisation des personnels pour le collectif budgétaire de la période fin mai, début juin.

### Vie Fédérale

#### Développement : + 30% en 5 ans

La fédération voit, pour la septième année consécutive, son nombre d'adhérents progresser. La progression est cette année d'un peu plus de 5%. Et de 31,5 % sur 7 ans, soit près d'un tiers de plus!

La plus forte augmentation est à l'actif du SGAC (+18,17%) en 1994.

Dans un contexte difficile de précarisation de l'emploi, les secteurs culture «privée» (SRAC, SYNAPAC, SYDAS) reculent. Cette baisse est compensée par les progressions du SGAC, du SURT et du SNE.



# La Prévoyance Collective

**L**e titre VIII de la Convention Collective de l'Animation Socioculturelle s'intitule prévoyance. La lecture de ce texte pour un néophyte apporte plus de questions que de réponses. La F.T.I.L.A.C.- C.F.D.T. souhaitait une réécriture du texte afin de le rendre plus lisible pour tout le monde. La réécriture du texte demanda l'intervention de techniciens. Rapidement, l'équipe CFDT s'est aperçu de l'insuffisance du système. Parallèlement, nous avons été saisi de difficultés d'application sur le terrain.

*Les problèmes et les insuffisances sont de trois ordres :*

- 1 - Ne sont couverts par la prévoyance que les gens déjà couverts par la Sécurité Sociale.
- 2 - L'accord est appliqué d'une manière restrictive par les caisses de prévoyance.
- 3 - La branche n'a aucun contrôle d'une obligation qu'elle a mis en place.

La F.T.I.L.A.C.- C.F.D.T. seule au départ à vouloir renégocier «la prévoyance», a su convaincre les autres partenaires sociaux de l'utilité d'un recouvrement. Une première réunion exploratoire a eu lieu le mois dernier.

*Trois avancées notables ont été actées par les signataires du titre VIII :*

- 1 - Le régime de prévoyance sera ouvert aux salariés non couverts par la Sécurité Sociale en raison de leur faible nombre d'heures.
- 2 - Certaines mauvaises interprétations ont été corrigées, notamment le départ de la garantie. L'accord parle de 90 jours. Il n'était pas précisé si c'était en continu ou en discontinu. C'est en discontinu.
- 3 - La mise en place d'une rente éducative a été envisagée.

La C.F.D.T. a demandé la désignation d'un pool de caisse pour gérer le régime de prévoyance afin d'avoir des comptes consolidés comme le prévoit la loi d'Août 1994. Cela permet de connaître, exactement, le nombre d'arrêt maladie de travail pour le secteur, d'avoir des indicateurs pour baisser la cotisation ou augmenter les prestations. La C.F.D.T. revendique que la prévoyance s'applique également au contrats emplois solidarité. Sur ces deux derniers points, les employeurs nous ont fait connaître leurs désaccords.

Il a été convenu d'une nouvelle réunion afin d'examiner le coût de toutes ces propositions.

## Présidentielles

**L'U.S.J.F.-  
C.F.D.T. a posé trois  
questions aux candidats à la  
présidence de la République.**

Les réponses obtenues seront rendues publiques lors de la journée du 19 mai 1995, consacrée à la déontologie.

- 1 → Quelles mesures envisagez-vous pour une meilleure protection de la liberté de la presse et de l'information face à la concentration des médias entre les mains de quelques groupes industriels, financiers ou autres, impliqués dans le jeu politique ?
- 2 → Quels axes pour garantir la liberté d'information et le respect de la présomption d'innocence ?
- 3 → Quelles réformes du secret de l'instruction préconisez-vous, pour éviter les dérapages médiatiques auxquelles certaines affaires ont donné lieu ?

## Congrès du S.N.E.

**U**n conflit a éclaté entre le S.N.E.- C.F.D.T. et la fédération, au sujet d'une formation syndicale C.G.T. financée par des congés individuels de formation et l'inscription de 2 dirigeants du S.N.E.- C.F.D.T. à cette formation. Afin de sortir de cette crise, le S.N.E. a décidé de convoquer un congrès extraordinaire qui s'est réuni les 5 et 6 Avril derniers. Le Conseil Fédéral du 7 avril 1995 tient compte de la non représentation de ces 2 militants dans les instances du syndicat. Il réaffirme sa volonté de travailler avec tous les syndicats dans le cadre des orientations fixées par le dernier congrès fédéral; d'ouvrir les conseils de branche à tous les militants désirant y

participer. Il souhaite une représentation des responsables de toutes les branches au conseil fédéral, car la F.T.I.L.A.C. ne pourra se construire que si elle s'appuie sur 3 piliers : l'audiovisuel, l'écrit et la culture.

Aujourd'hui il existe: un syndicat national de l'audiovisuel privé et public, un syndicat national de l'écrit, un syndicat national de l'action culturelle, un syndicat national des professions artistiques et culturelles, un syndicat régional de l'édition, un syndicat régional du Nord, un syndicat régional du Sud-Est, un syndicat régional Alsace.

Il existe également une union fédérale des journalistes : l'U.S.J.F.



## PRESSE

## QUOTIDIENS REGIONAUX

## Négociations difficiles.

Néanmoins, deux accords ont été signés, pour les ouvriers-employés comme pour les journalistes. Ils portent sur 1,4% d'augmentation réelle en 1995. C'est loin de nos revendications. Les patrons voulaient récupérer 0,4% au titre de l'indice INSEE. Il y a une augmentation fictive de 0,2% au 1er janvier et 0,2% de « revalorisation ».

## Ouvriers-employés

0,5% au 1er avril

0,4% au 1er juin

0,3% au 1er septembre

0,2% au 1er décembre

Clause de sauvegarde pour octobre.

**Salaire minimum** : 7.500 F au 1er décembre.

**Prime de transport** : 145 F au 1er avril 1995.

-> Signé le 6 mars par la CFDT, la CGT et la CFTC ...

## Journalistes

1% au 1er mai

1% au 1er octobre.

Pas de clause de sauvegarde.

-> Signé le 8 mars par la CFDT, le SNJ, la CGT et la CGC.

**Les Syndicats sont unanimes pour demander une négociation sur les bas salaires, les piges et le temps de travail.**

## QUOTIDIENS DEPARTEMENTAUX

## Ouvriers-employés

Pas d'accord début mars.

## Journalistes

Les patrons retiennent 0,1% d'augmentation fictive au 1er janvier.

1% au 1er avril

0,3% au 1er septembre.

Rencontre en septembre pour ajuster le deuxième palier.

-> Signé le 1er mars par la CFDT, le SNJ et la CGC.

## Presse Spécialisée

### Une nouvelle Convention Collective

**Dénoncées le 27 septembre 1993 par la Fédération Nationale de la Presse Spécialisée, les conventions collectives des cadres et employés sont depuis septembre en renégociation, sous la houlette d'un représentant du Ministère du Travail.**

**D**ébut des travaux : la délégation patronale conduite par Erik de la Villeguerain (entre autre vice-président de la Commission Sociale de la Fédération Nationale de la Presse) refuse que les deux conventions fassent l'objet de négociations simultanées.

Devant cette exigence, l'intersyndicale composée outre de la F.T.I.L.A.C.-C.F.D.T. (un militant du SNE appartenant au secteur presse spécialisée et un représentant du Silac-Nord) de F.O., la C.G.T. et la C.F.T.C. choisit de s'atteler en premier lieu à la convention collective des employés. Les réunions, les plénières tripartites et les groupes techniques- qui émaillèrent le dernier trimestre 1994 ne laissaient entrevoir aucun terrain d'entente.

*Les propositions formulées par les organisations syndicales :*

▼ rappel des dispositions légales dans un but incitatif,

▼ renforcement des dispositifs de protection des salariés plus vulnérables (maternité, invalidité, maladie...),

▼ réévaluations salariales ...

sont quasiment toutes repoussées, sans même une tentative de conciliation. La partie patronale présente une contre-proposition inacceptable.

Dans les articles rédigées par la délégation du F.N.P.S., outre la fameuse mention «Conformément aux dispositions légales» sensées tout expliquer, figurent certains points en complète contradiction avec le Code du Travail, voire renforcent des sanctions lors de la procédure

de licenciement.

Ces «propositions», également pointées par l'Inspecteur du Travail, **ont été retirées**, non sans de longues palabres du côté patronal.

Ce climat détestable s'est amélioré en janvier. Devant la détermination des organisations syndicales à lever définitivement la séance si aucune volonté de négocier ne se manifestait du côté patronal, la F.N.P.S. a montré quelques signes d'ouverture.

*Ont été élaborés :*

▼ les articles relatifs aux commissions de conciliation et d'interprétation;

▼ les règlements intérieurs de ces instances faisant l'objet d'avenants distincts, dans un souci de clarté.

Concernant la gestion du temps de travail, **les revendications de la F.T.I.L.A.C. appuyées par l'intersyndicale ont été en partie satisfaites.**

⇒ Les salariés bénéficient désormais d'un repos compensateur au terme de chaque période de sept jours travaillés en continu.

⇒ Le recours aux heures supplémentaires est limité aux situations imprévues, rappel des dispositions particulières du travail des moins de dix-huit ans...

⇒ **Au chapitre des congés**, les salariés obtiennent davantage de jours à l'occasion des événements familiaux. **Quant au congé annuel**, une distinction entre jour «ouvrés» et «ouvrables» a été établie afin de clarifier la situation du salarié quelque soit le mode de calcul de l'employeur. Figurent également des éclaircissements sur les avantages apportés par le fractionnement.

Alors que Mediafor, organisme collecteur des fonds de formation de l'ensemble de la presse venait d'être créé, le volet formation a été vivement débattu par les partenaires sociaux.

En dépit des demandes répétées de



## pour les employés

la F.T.I.L.A.C., la création d'une C.P.N.E. (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi) n'a pas été vraiment formalisée dans les textes mais elle existe implicitement dans l'article concerné.

*Enfin, certains aménagements sur la durée du travail ont pu être obtenus.*

Ainsi, les salariées bénéficient à compter du sixième mois de grossesse d'une réduction d'une heure par jour de travail sans perte de rémunération.

Pourtant, une amertume subsiste pour la délégation C.F.D.T.:

✓ le refus total et sans ouverture possible des autres organisations syndicales à envisager l'annualisation, la modulation du temps de travail et le capital

temps, alors que certains employeurs de la F.N.P.S. étaient prêts à ouvrir le dossier.

La convention collective des employés signée le 28 mars 1995, a été ratifiée, outre la C.F.D.T., par le C.F.T.C. et le C.G.T.

F.O. est sur une logique de signature mais préfère attendre la fin de la négociation de la convention cadre qui est actuellement en cours.

Afin de se laisser un délai suffisant pour cette dernière négociation, les partenaires sociaux ont convenus de proroger le délai d'application de la convention du 1er avril 1974 jusqu'au 30 juin de cette année; la nouvelle convention employée prend effet à partir du

### Nouveau barème Nouveau calcul

Les salaires minima conventionnels garantis prévus au présent barème sont fixés pour une durée de travail de 169 heures par mois. Dans le cas des contrats de travail à temps partiel leur montant est proratisé.

Ils intègrent tous les éléments de la rémunération, ainsi que toutes primes, gratifications et majorations versés au salarié en contrepartie de sa prestation de travail, compte tenu de sa qualification et de son ancienneté à l'exception:

- ✓ du 13ème mois prévu à la convention collective;
- ✓ de la majoration pour langue étrangère prévue par la convention collective;
- ✓ de toute prime, gratification ou majoration correspondant effectivement à des sujétions supplémentaires pour le salarié en raison du caractère ou des conditions particulières de travail (majoration pour travail de nuit ou supplément pour travail un jour férié, primes de danger, de situation géographique, par exemple);
- ✓ de toute prime, gratification ou majoration liée au rendement, à la production ou à l'assiduité du salarié dès lors qu'elle a, dans son application ou dans son montant, un caractère aléatoire ou imprévisible pour le salarié;
- ✓ des majorations pour heures supplémentaires.

L'entrée en vigueur du présent barème est sans incidence sur les salaires réels supérieurs aux minima ainsi fixés. Elle ne peut être l'occasion de restriction ou de remise en cause du niveau de rémunération atteint par le salarié, compte tenu de son ancienneté, à la date de cette entrée en vigueur.

## Négociations

## salariales

## QUOTIDIENS PARISIENS...

## Ouvriers-employés

- 0,30% au 1/12/94
- 0,90% au 1er février 1995
- 0,50% au 1er juillet 1995
- > Signé le 17 novembre par la CGT, la CFTC et la CGC.

## Journalistes

- 1,3% au 1er mars 1995.
- > Réunion en septembre pour préciser modalités d'applications d'une augmentation de 0,4%.

## LABEUR

La grille au 1/10/94

<b>1B</b> : 17.500 F	<b>5C</b> : 7.480 F
<b>1A</b> : 17.500 F	<b>5B</b> : 6.870 F
<b>2</b> : 14.470 F	<b>5A</b> : 6.560 F
<b>3B</b> : 11.910 F	<b>6B</b> : 6.340 F
<b>3A</b> : 9.340 F	<b>6A</b> : 6.205 F

## SOCIO-CULTUREL

Point : 30 F au 1/1/1995  
Minima bruts hors ancienneté au 1/1/1995 :

- Groupe 1 : 6.150 F
- Groupe 2 : 6.800 F

## BALISE

## SMIC

Depuis le 1er juillet 1994 :

- 35,56 F brut de l'heure (28,10 net)
- Pour un mois de 169 heures, 6.009 F brut (4.792 F net).

Plafond de Sécurité Sociale

- 01/01/95 : 12.930 F.

## NOTEZ LE :

**NOUVEAU NUMERO D'APPEL  
DE LA FTILAC-CFDT**

**44 52 52 70**





## A suivre...

Vendredi 19 MAI :

### L'USJF ORGANISE UNE JOURNEE DEONTOLOGIE

*Projet de programme pour la journée du 19 mai*

#### Matin

*Economie et Déontologie*

- ⇒ Animation et présentation par **Gilles PEREZ** (Secrétaire Général de l'USJF).
- ⇒ Exposés de plusieurs Directeurs de rédaction ou de publication sur leur conception de la déontologie au quotidien et débat avec la salle.
- ⇒ Intervention et débat avec le Président du Conseil Supérieur de l'audiovisuel.

#### Pause

- ⇒ Un buffet sera offert aux intervenants et participants.

#### Après-midi

- ⇒ Animation et présentation par

**Alain VOGELWEIST** (ancien Secrétaire Général du Syndicat de la Magistrature).

*Le respect de la présomption d'innocence et la liberté d'informer sont-ils incompatibles ?*

- ⇒ Avec la participation d'avocats et de juristes spécialisés.

- ⇒ Débat avec **Alain MARSAUD** et **Michel**

**CHARASSE** (auteur de différents projets relatifs à la liberté de la presse) et interventions de Directeurs d'écoles de journalisme et des Organisations invitées.

### Vers la Grève Générale ?

L'année dernière la négociation salariale avait capoté, l'Association des Employeurs du Service Public (T.D.F., France 2, France 3, l'I.N.A., Radio France, la S.F.P., R.F.O., R.F.I.), corsetée par la tutelle sourcilieuse du ministère du Budget, n'ayant proposé qu'une augmentation générale de 1 % du point d'indice, ce que tous les syndicats du secteur avaient rejeté (sauf F.O. dans une ou deux entreprises, balladurisme oblige...). La C.F.D.T. Radio Télévision, après avoir tenté de négocier des compensations en matière d'amélioration de la protection maladie, qualifiait cette attitude de provocation risquant de conduire à la multiplication de conflits sectoriels et/ou catégoriels.

En effet, **aucun accord de salaire n'ayant été signé**, l'automne et l'hiver 1994 virent fleurir une multitude de conflits :

- ✓ grève de 9 jours à la rédaction nationale de France3,
- ✓ grève de 16 jours très « médiatisée » des journalistes de Radio France et de R.F.I.,
- ✓ préavis lourd de menaces à France 3, grève de 24 heures à T.D.F., suivie du dépôt d'un nouveau préavis,
- ✓ grève des animateurs des Radios Locales de Radio France et menaces récurrentes de préavis pour les personnels techniques et administratifs de cette même entreprise et tension sociale très vive partout ailleurs.

Chacun de ces conflits, qu'il se soit soldé par une grève effective ou que la négociation ait abouti pendant la durée du préavis, a permis d'arracher des

améliorations salariales catégorielles substantielles et aussi des mesures importantes sur l'emploi.

Le revers de la médaille (sauf pour les journalistes qui ont obtenu une amélioration de la grille salariale pour tous) est l'accumulation à côté du système salarial de la Convention Collective d'un système parallèle de primes ou de rafistolages sur les déroulements de carrière qui déséquilibrent un peu plus une Convention qui a vieilli et dont il devient urgent de revoir le fonctionnement.

Cette négociation, la C.F.D.T. Radio Télec en avait obtenu l'ouverture, y associant des discussions sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, mais avait averti par courrier que cette concertation ne pourrait se dérouler dans de bonnes conditions que si un accord de salaire sur une augmentation satisfaisante du point d'indice pouvait être préalablement trouvé. Une nouvelle fois, **l'attitude intégriste du Ministère du Budget**, n'a autorisé l'Association des Employeurs à présenter qu'une proposition d'augmentation de 1,5%, non négociable.

Cette nouvelle provocation conduit la C.F.D.T. Radio Télévision à organiser **UNE GREVE GÉNÉRALE INTER-SOCIÉTÉS** et le plus possible **INTERSYNDICALE**. Les contacts sont actuellement en cours pour déterminer la date retenue et le contenu du préavis, qui en tout état de cause portera sur les salaires (la C.F.D.T. revendique 3,5 %) et l'emploi (création d'emplois, comblement immédiat des emplois vacants et requalifications d'emplois précaires, C.D.D., intermittents et pigistes en C.D.I.).