

LUTTES ET **CFDT** COMMUNICATION

ISSN - 0181-5520

Edité par la F.T.I.L.A.C.-C.F.D.T

MENSUEL

Ce numéro comporte des suppléments, dont "VUE DU SYDAS" et "FTILAC-PLUS"

N° 71

Sept 89

Pari gagné



L'objectif de 4000 militants, responsables de fédérations, d'unions régionales, d'équipes de négociateurs de branches réunis à Paris le 19 septembre 1989 a été largement dépassé.

Nous étions **5000** rassemblés au Palais des Congrès confirmant ainsi la **vitalité** de la CFDT à l'aube de cette rentrée 89.

Pari gagné aussi pour la FTILAC-CFDT qui a vu plus de 60 de ses responsables participer aux réunions de branches le matin et assister l'après-midi au rassemblement interprofessionnel.

En martelant les trois lignes forces de cette rentrée CFDT, à savoir : **les salaires, l'emploi, la protection sociale**, Jean KASPAR a appelé tous les militants, les adhérents et les salariés à rejoindre l'action pour le changement et pour faire des travailleurs des acteurs de la vie sociale et économique reconnus comme des interlocuteurs à part entière.

AGIR, NÉGOCIER, GAGNER.

Un slogan qu'il nous faut maintenant faire rentrer dans les faits.

Michel MORTELETTE
Secrétaire Général

Autres photographies en page 2

**Rassemblement
de rentrée
du 19/09/1989**

Matinée Fédérale
Les participants
de la branche
Audiovisuelle
échantent leurs
avis et leurs
réflexions sur la
couverture
conventionnelle



**Rassemblement
de rentrée
du 19/09/1989**

Matinée Fédérale
Les participants
de la branche
Ecrit échantent
leurs avis et ré-
flexions sur
l'aménagement
et la réduction du
temps de travail.

**Rassemblement
de rentrée
du 19/09/1989**

Matinée Fédérale
Les participants
de la branche
Culture
échantent leurs
avis sur la
nouvelle
Convention
Collective de
l'Animation
Socioculturelle.



Une rentrée confédérale comme on les aime

L'heure n'est plus à l'attentisme social mais à des avancées réelles en matière :

- d'emploi
- de politique salariale
- de protection sociale
- d'Europe sociale

Tels sont les objectifs que nous devons intégrer dans notre action quotidienne, à la suite de la conférence de presse de rentrée de la confédération, présentée par Jean Kaspar, Secrétaire Général.

Cette définition de nos objectifs, rejoint bien les préoccupations des adhérents de la FTILAC-CFDT, toutes branches confondues.

La situation économique s'est bien améliorée dans nos différents secteurs et il est temps que ce redressement économique fasse l'objet de négociations permettant de réduire les inégalités.

Des négociations qui doivent permettre de répartir ce plus économique pour améliorer l'emploi, pour faire reculer la précarité, pour remettre en cause les inégalités et définir une politique salariale assurant le maintien et la progression du pouvoir d'achat. Aujourd'hui, comme le disait le secrétaire général, "on ne peut plus nous opposer artificiellement l'emploi et le pouvoir d'achat".

Il est possible de traiter en même temps de l'emploi et du pouvoir d'achat par des politiques appropriées de qualifications, de classifications, de formation professionnelle, de revalorisation des bas salaires, de limitation des heures supplémentaires, de réduction du temps de travail, de réglementation du travail précaire et de la sous traitance.

La CFDT ne ménagera pas ses efforts pour faire passer une telle démarche dans les faits, renchérissait Jean Kaspar. Histoire de bien montrer notre volonté collective de développer un syndicalisme qui fait des propositions qui s'articulent entre elles et qui constituent les bases de l'action que nous envisageons dans les semaines à venir.

Les Cotisations Syndicales déductibles des impôts

Nombreux sont ceux qui se posent des questions sur la manière dont seront déductibles des impôts les cotisations syndicales.

A ce jour, la circulaire du ministère n'est pas encore sortie, elle est annoncée pour les prochaines semaines.

Schématiquement, les dispositions prévues sont celles-ci :

- Possibilité de déduire des impôts une somme égale à 20 % du montant de la cotisation payée.

Le montant maximum de la cotisation est fixée à 1 % du montant des revenus.

- Les syndicats devront établir une attestation.

Un projet d'attestation est en cours d'élaboration. Ce document paraîtra dans la presse confédérale : Syndicalisme-hebdo et CFDT Magazine.

Concernant les déclarations de Michel Rocard :

"Les récentes déclarations du premier ministre visant à définir ce qu'il appelle le "pacte de croissance" laissent supposer que le gouvernement a compris la nécessité de sortir d'une gestion sociale trop restrictive. Pour la CFDT, s'il s'agit de débattre avec les organisations syndicales de la manière dont les salariés du secteur public vont pouvoir bénéficier du progrès de la croissance, nous disons que cela va dans le bon sens".

Mais ce qui fait aussi la force de notre organisation, à l'aube de la rentrée sociale, c'est la dynamique qui ne manquera de se mettre en place à la suite des propositions concrètes que le secrétaire général de la confédération a présenté à la presse, mais qui malheureusement n'ont pas reçu l'écho qu'elles auraient du avoir.

Il nous est apparu important de vous en présenter un certain nombre car elles précisent bien dans quel sens la CFDT entend peser lors des prochaines négociations.

Michel MORTELETTE

1992
Cap
L'Europe
des
Travailleurs



Une rentrée confédérale

Réduction du temps de travail

Propositions CFDT

Limiter les heures supplémentaires

Limiter le maximum individuel à 130 h (base annuelle : 1885 h).

Au delà, obligation du repos compensateur.

Abaisser le maximum de 130 h pour les salariés effectuant des travaux pénibles (travail posté de nuit).

Surcotation sur les heures supplémentaires versée à l'ASSEDIC

de 50 à 100 h	surcotation de	25% du taux horaire
---------------	----------------	---------------------

de 100 à 130 h	"	50%
----------------	---	-----

au dessus de 130 h	"	100%
--------------------	---	------

Les sommes ainsi prélevées sont versées aux ASSEDIC.

Réduction hebdomadaire

Création d'un crédit d'impôt correspondant à la compensation des réductions horaires (méthode crédit impôt recherche)

Lier modulation d'horaires et réduction du temps de travail; la réduction augmente avec l'amplitude de la modulation(ou modulation de l'horaire et réduction de l'emploi précaire).

Procédures

La CFDT porte ses propositions en direction des branches professionnelles du CNPF (cf. négociations sur le temps de travail suite à l'accord de mars 89) et des pouvoirs publics.

Nous attendons de l'Etat qu'il indique son intention de favoriser la création d'emplois par la réduction du temps de travail, en particulier liés à des aménagements horaires, et qu'il fasse connaître aux partenaires sociaux ses intentions/recommandations les incitant à se saisir de celles-ci.

De nouvelles mesures législatives ou réglementaires sont envisagées en fonction du bilan qui sera effectué, avant la fin de l'année, à partir des résultats des négociations de branches sur le temps de travail.

Intensifier la réinsertion des chômeurs de longue durée

Propositions CFDT :

Impliquer les entreprises

Il est trop facile pour les entreprises de confier à l'Etat seul le soin de réinsérer les chômeurs alors qu'elles sont souvent à l'origine du chômage par l'absence d'une politique prévisionnelle de l'emploi.

Il existe déjà des possibilités pour les entreprises participant à la réinsertion des chômeurs : contrat de retour à l'emploi, contrat de réinsertion en alternance, stage de mise à niveau. Il faut en utiliser davantage et mieux.

Elles peuvent être mieux connues, améliorées et complétées grâce à des négociations directes entre organisations patronales et syndicales auxquelles la CFDT est prête à participer au niveau interprofessionnel de la branche ou de la région.

Favoriser les itinéraires individualisés de réinsertion

Trop souvent les mesures existantes sont inefficaces parce qu'elles donnent priorité à des objectifs chiffrés et visent à faire entrer les demandeurs d'emploi dans des formules préétablies plutôt qu'à trouver des solutions adaptées à leur situation.

Empilage des dispositifs successifs, grande instabilité dans le temps, opérateurs multiples nuisent à l'efficacité :

- au niveau local, chaque demandeur d'emploi doit trouver un interlocuteur unique capable de faire accélérer le point de sa situation, de le suivre dans son itinéraire de réinsertion, de mobiliser l'ensemble des mesures pour les adapter et les combiner.

- aux niveaux régional et national, il faut simplifier les dispositifs, décloisonner les intervenants en mettant en place un prescripteur unique, assurer la stabilité des mesures.

Rassemblement
de rentrée du 19/09/1989
Une vue de la salle comble du
Palais des Congrès



comme on les aime

Développement de la formation qualifiante

Propositions CFDT

Développement du congé individuel de formation

Il est possible de permettre à tous les salariés qui sont volontaires pour acquérir une première qualification, ou pour passer à un niveau supérieur de qualification, de mener à bien leur projet.

Cela suppose :

- en première étape, un doublement du nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation par un passage de 0,1 % à 0,2 % de la masse salariale de la contribution des entreprises et par une participation accrue de l'Etat.

- des négociations dans les branches et les entreprises pour des plans pluri-annuels massifs de qualification.

Amélioration du rapport entre offre d'emplois et qualification

- En réalisant une étude précise des difficultés qui apparaissent.

- En mobilisant de façon prioritaire le Service Public de l'Emploi sur cet objectif.

- En donnant la priorité aux formations permettant à des chômeurs d'accéder à ces emplois.

Financement de la sécurité sociale

La CFDT est clairement favorable à l'instauration d'une contribution sociale généralisée (C.S.G.) en tant qu'elle constitue la voie privilégiée d'un élargissement de l'assiette des cotisations sociales à l'ensemble des revenus (du travail, de remplacement, du capital).

Mais il est clair dans notre esprit, que cette nouvelle forme de prélèvement ne vise, ni à alléger les charges des employeurs, ni à se substituer aux contributions de l'Etat sur son budget.

La C.S.G. ne doit pas avoir la nature d'un impôt voté par le parlement, même si le principe de son instauration nécessite une intervention du législateur.

Elle ne doit pas pénaliser les bas revenus : ce qui suppose de définir :

- des conditions d'exonération pour certains revenus
- un abattement uniforme à la base afin d'introduire une progressivité dans le prélèvement.

La C.S.G. doit être affectée à deux types de besoins de financement :

a) les prestations dont le versement n'est pas soumis à une condition d'activité professionnelle :

En premier lieu, les prestations familiales mais aussi à terme, l'accès au système de soins et "l'étage de la solidarité" des régimes de retraite, c'est-à-dire le tronc commun de ces régimes de base constitués de prestations non-contributives. Au-delà de ce "tronc commun" la solidarité professionnelle doit s'exercer, à effort contributif égal et en corrigeant les déséquilibres démographiques.

b) Le financement de tous les besoins nouveaux et notamment l'instauration d'un fonds national pour la qualité de la vie des personnes âgées.

Fonctions Publiques : Reclassements catégoriels dans la "catégorie B" fonctionnaires :

Propositions CFDT :

Les B "techniques"

Le niveau de classement des fonctionnaires de catégorie B "Technique" doit être amélioré.

Ces agents sont titulaires d'un diplôme attestant d'une qualification professionnelle dont bénéficie leur administration, dès leur prise de poste.

Il ne s'agit pas de relever le niveau de recrutement général dans la catégorie B, mais bien de répondre à l'aspiration à la reconnaissance de leurs compétences pour ces catégories précises de salariés.

Les B "administratifs"

Pour les fonctionnaires, catégorie B de l'ordre administratif, nous demandons :

- l'attribution de points supplémentaires pour les agents en début de carrière,

- le passage de 50 % des agents du premier au deuxième grade;

- l'augmentation du nombre de postes offerts au troisième grade.

Moyens

Dans un premier temps, une négociation ministère de la Fonction Publique-organisations syndicales permettrait de fixer un accord-cadre sur les classifications.

Par la suite, les discussions devraient se poursuivre dans chaque département ministériel afin d'adapter les mesures de l'accord-cadre aux spécificités des catégories concernées.

Droits d'auteurs :

Colloque sur la piraterie des œuvres

Philippe Savarit et Alain Gendrault, participeront au nom du Comité Européen des Syndicats des Arts, des Spectacles, de la Presse et de l'Audiovisuel au colloque sur la piraterie des œuvres et ses conséquences en terme de droits d'auteurs.

Ce colloque organisé par l'UNESCO du 18 au 20 Septembre 1989 vise à rechercher des solutions tendant à sauvegarder les intérêts des titulaires des droits d'auteurs aussi bien que ceux des utilisateurs des œuvres de l'esprit.

Les deux camarades de la FTILAC CFDT présenteront à cette occasion une contribution au nom de la Fédération et du Comité Syndical Européen. Celle-ci est à la disposition des militants qui le souhaitent.

Mieux concilier vie familiale et vie professionnelle

Le travail des couples, l'aménagement du temps de travail, le temps de transport dans les grandes agglomérations, l'accroissement du nombre des familles monoparentales rendent nécessaires la création de nouveaux services, créateurs d'emplois : garde des enfants de moins de 3 ans, aide aux travaux domestiques, soins aux enfants malades. Ces services aux familles permettront une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, conforteront la place et le rôle des femmes dans le travail.

La garde des enfants de moins de 3 ans

Proposition CFDT

La création de 300 000 places en crèches collectives, familiales ou auprès d'assistantes maternelles est une nécessité, déjà soulignée par le Haut Conseil de la Population et de la Famille et par le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle. La CFDT attend du gouvernement qu'il impulse les initiatives nécessaires en la matière.

Société anonyme européenne

La Présidence française de la Communauté Européenne pendant le second semestre sera peut-être l'occasion de construire l'Europe sociale. Au-delà des discours, la commission vient de préciser quelques éléments du futur statut de la société européenne.

- La société adoptant le statut européen pourra réaliser des opérations transfrontalières à l'intérieur de la communauté.

- Pour bénéficier de ce statut, un système de représentation des travailleurs sera obligatoire. En fait, il existera trois modèles en option :

modèle n° 1, système allemand avec la participation des travailleurs aux organes de gestion.

modèle n° 2, système français avec le comité d'entreprise information et consultation des représentants des travailleurs sur la gestion.

modèle n° 3 prévoit un accord pour assurer l'information, la consultation et la participation des travailleurs.

Le fait de lier la reconnaissance de la société européenne à l'ins-

tauration obligatoire d'un système de participation des travailleurs n'a pas été obtenu sans mal. Cet acquis est à mettre à l'actif de la Confédération Européenne des Syndicats (CES). Certes, la CES proposait d'aller plus loin et ne pas accepter de comité européen sans accord des salariés sur le système de participation. Néanmoins le progrès réalisé est significatif et va permettre d'avancer vers l'Europe Sociale en consolidant l'Europe Economique.

La procédure retenue est double : la publication d'un règlement par la commission puis l'adoption d'une directive à la majorité des pays membres et non à l'unanimité. Retenir le "vote à l'unanimité" risquait de geler le projet du fait de l'opposition affirmée de la Grande-Bretagne à tout système de participation des travailleurs.

Il est encore difficile de dire quand ces textes seront opérationnels, combien de sociétés solliciteront le statut européen et combien de travailleurs seront concernés, mais c'est un point d'appui important qui se met en place : la société européenne devra compter avec les travailleurs.

Moyens

Une table ronde entre les parties concernées : Etat, collectivités locales, CNAF, organisations syndicales en vue de l'élaboration d'un programme d'action.

L'aide aux travaux domestiques

Proposition CFDT

De nombreux couples aspirent à faire effectuer une partie des travaux domestiques par une aide extérieure. Le développement d'emplois d'employés de maison doit être encouragé.

Moyens

Lever les obstacles administratifs et financiers à leur développement :

- financier : des déductions fiscales pourraient être accordées aux ménages qui créent un emploi, même partiel;
- démarches administratives : favoriser les groupements d'employeurs pour permettre la création d'emplois complets,
- simplifier les formalités de dé-

claration à l'URSSAF (vignettes horaires pour paiement des charges sociales en vente dans un lieu proche des usagers).

- organiser le rapprochement entre l'offre et la demande.

Les soins aux enfants malades

Propositions CFDT

De nombreux salariés du privé n'ont pas la possibilité de s'absenter pour soigner leurs enfants malades, c'est un besoin des familles. Ce droit de 12 jours par an (cf. fonction publique) doit s'inscrire dans les conventions collectives.

Moyens

Cette proposition est portée par la CFDT dans le cadre de la négociation interprofessionnelle sur l'égalité professionnelle. Sa satisfaction suppose de rechercher un mode de financement qui ne repose pas sur les seules entreprises. Les CAF pourraient y participer.

Leabur :

La politique contractuelle au point mort

Garantie Incapacité du Travail:

En juin, a eu lieu une séance que l'on ne peut qualifier de **négociation** sur la garantie incapacité du travail. Le patronat a fait une proposition (notamment : la durée maximum du service des indemnités journalières complémentaires était fixée à compter du 4ème jour d'arrêt de travail à 330 jours calendaires) qui, pour lui, était à prendre ou à laisser.

Les syndicats demandaient de porter la durée à 365 jours et de supprimer le délai de carence (3 jours).

La CFDT a, par courrier, regretté l'attitude patronale à l'occasion de cette négociation. Elle considère que cette attitude a bloqué toute évolution et surtout toute recherche de compromis.

Malgré cela, elle a réaffirmé sa volonté d'arriver à un accord, surtout si celui-ci, et c'est le cas, permet une avancée dans les garanties sociales des travailleurs. Pour ce faire, elle a proposé que les négociations reprennent sur les deux points qui bloquaient.

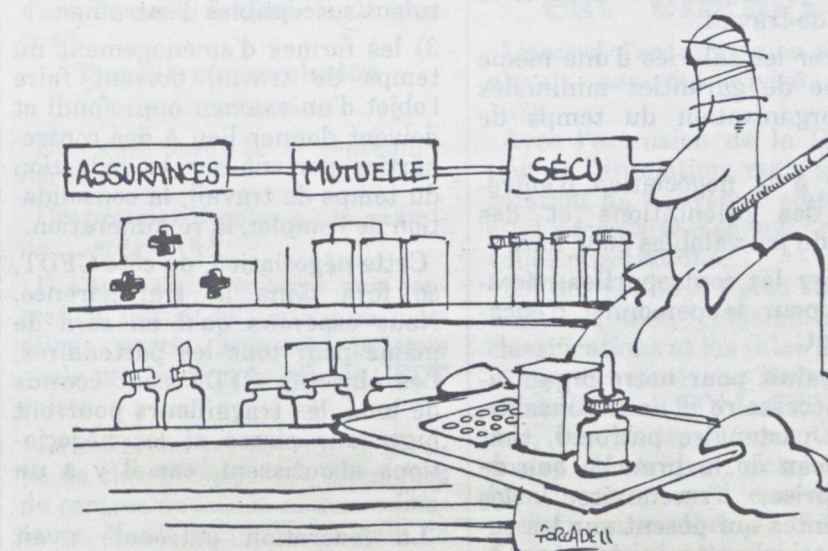
La CFDT proposait donc :

"1) sur la durée maximum du service des indemnités journalières complémentaires nous proposons à la place des 365 jours de stipuler 355 jours.

2) sur les trois jours de carence, nous proposons que la FFIIG s'engage, dans un délai de 11 mois, à effectuer une enquête auprès des entreprises et à rendre compte de celle-ci, sur les éléments objectifs permettant de visualiser ce que représentent les absences maximum de trois jours en comparaison avec les autres.

Cette étude, plus celle concernant le coût financier correspondant à la couverture des trois jours de carence, demandée à la CARPILIG, permettront aux partenaires sociaux avant le 30 juin 1990 de reprendre les négociations à ce sujet." (Cf courrier du 12/07/89 de la CFDT à la FFIIG).

La réponse de la fédération patronale en date du 28 août a été



celle-ci :

"- une durée maximum du service des indemnités journalières complémentaires portée à 350 jours ;

- l'engagement de la FFIIG, parallèlement à la signature de l'accord sur la GIT, d'étudier dans un délai de 18 mois le coût effectif supplémentaire résultant d'une prise en charge des trois jours de carence de la Sécurité Sociale et l'ouverture d'une discussion sur ce thème au terme de cette étude" assortie de la précision suivante :

"Si ces ultimes propositions rencontraient l'assentiment de votre organisation, nous vous serions gré de nous en informer dès réception de la présente en vue d'une réunion de signature le vendredi 8 septembre 89 à 11 heures au siège de la FFIIG."

C'est inacceptable.

Ce comportement de la fédération patronale est inacceptable pour deux raisons. D'une part, elle démontre sa volonté de ne pas vouloir aboutir en "mégotant sur 5 jours d'indemnités journalières" et surtout en ne prenant en aucun cas en considération le fait que, sans abandonner notre revendication de la suppression des 3 jours de carence, nous proposons qu'une étude financière soit faite dans les 11 mois qui viennent en reléguant cette étude à 18 mois, c'est une fin de non-recevoir

qu'elle nous propose.

L'autre raison est tout aussi grave. Proposer que ceux qui sont d'accord viennent signer sans qu'il y ait réunion de tous les partenaires nous apparaît contraire à toute politique de négociation collective et contractuelle. Il y a de quoi être inquiet de l'avenir de la négociation dans le labeur.

"Aménagement du temps de travail" dit la fédération patronale.

"Aménagement ET RÉDUCTION du temps de travail" répond la CFDT.

A la suite de l'accord national interprofessionnel du 21 mars 1989 relatif à l'aménagement du temps de travail qui fait obligation à chaque branche professionnelle d'ouvrir une négociation dans les 6 mois sur ce sujet, la FFIIG a demandé aux organisations syndicales les propositions qu'elles entendaient faire à cette occasion.

La CFDT a clairement précisé les objectifs qu'elle voulait mettre en avant lors de cette négociation.

Pour la CFDT, cet accord interprofessionnel est un outil positif qui devrait au niveau de la négociation de branche :

- mettre un frein au développement de certaines pratiques patronales d'aménagement du

Suite de la page 7

temps de travail "tous azimuts",

- faire reculer la précarité, réduire les heures supplémentaires et le temps de travail,

- assurer les salariés d'une même branche de garanties minimales sur l'organisation du temps de travail,

- fixer à la négociation d'entreprise des orientations et des règles du jeu valables pour tous,

- trouver les contreparties nécessaires pour le personnel d'encadrement.

Il apparaît pour notre organisation, nécessaire et indispensable, que le partenaire patronal, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, reconnaisse les contraintes qui pèsent sur les salariés et admette le principe de contreparties comme les salariés reconnaissent la nécessité économique de l'aménagement du temps de travail.

Les priorités, au niveau de notre organisation syndicale, sont de 3 ordres :

1) tant au niveau des branches que des entreprises les accords sur l'aménagement du temps de travail doivent être précédés d'une information et d'une discussion sur les objectifs économiques, techniques, sociaux auxquels ils répondent.

2) les formes d'aménagement doivent être envisagées en fonction d'une part de leur utilité économique et sociale et d'autre part des

contraintes supplémentaires (physiques, familiales, professionnelles et sociales) qu'elles seraient susceptibles d'entraîner.

3) les formes d'aménagement du temps de travail doivent faire l'objet d'un examen approfondi et doivent donner lieu à des contreparties portant sur la réduction du temps de travail, la consolidation de l'emploi, la rémunération.

Cette négociation, du côté CFDT, se fera dans la transparence. Nous espérons qu'il en sera de même pour tous les partenaires. Les objectifs CFDT sont connus de tous, les travailleurs pourront juger sur pièces si les négociations aboutissent, car il y a un "si".

La fédération patronale avait fixé la première réunion de négociation au 20 septembre. Aujourd'hui, elle repousse les négociations pour "permettre aux organisations syndicales n'ayant pas répondu de la faire". On peut attendre longtemps. Et puis "Qui ne dit mot, consent !!!"...

Convention collective

Pas une seule avancée dans la négociation depuis plus de neuf mois. Va-t-il falloir faire intervenir le ministère du Travail ?

De plus en plus de militants de la CFDT le souhaitent, c'est donc pour bientôt, Messieurs les Employeurs.

Michel MORTELETTE

Brèves...Brèves...Brèves...

Hachette :

Le collectif national CFDT du groupe Hachette se réunira le 10 octobre. A son ordre du jour, outre la situation des entreprises du groupe et de l'action revendicative, la préparation de la rencontre entre les syndicalistes Italiens, Espagnols et Français du groupe Hachette qui aura lieu les 21 et 22 novembre 89 à Paris.

Presse Quotidienne

Régionale

Salaires 89 :

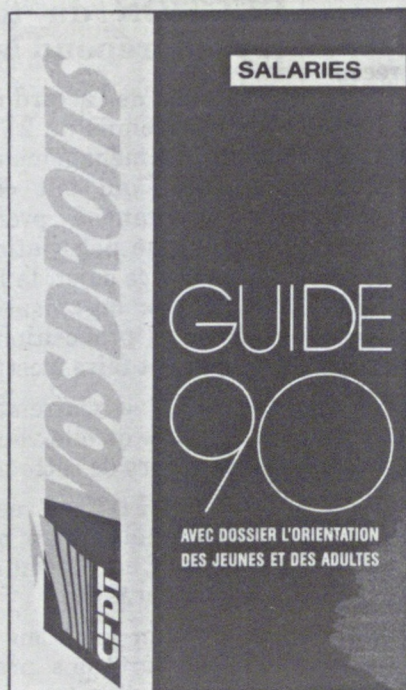
Une nouvelle rencontre est prévue le 25 septembre. Ce sera la 4ème en 89. Pour un accord annuel, c'est un accord annuel !!! que nous n'avons signé ni en mars ni en juillet, jamais deux sans trois ! tout dépend des patrons.

Négociations nouvelles techniques :

Le syndicat de la Presse Quotidienne Régionale a réalisé pendant les vacances un dossier de négociation globale portant sur les classifications, la formation et la réduction du temps de travail. Il entend, avant de réunir l'ensemble des partenaires, recueillir l'avis de chacune des organisations séparément. La CFDT sera reçue le 21 septembre.

Cadres :

Les négociations sur la convention collective des cadres se poursuivront le 5 octobre 89.



A réserver à l'UD maintenant

Le premier service syndical CFDT, faire connaître nos droits. C'est possible grâce aux guides pratiques.

Contactez les salariés, engager le dialogue, repérer les sympathisants, poser la question de l'adhésion, c'est possible grâce aux guides pratiques.

Préparez votre campagne de septembre en les réservant maintenant.

Guide « privé », Guide « fonctions publiques » et l'agenda.

Convention Collective de l'Animation :

Enfin un accord salarial 1989

Un accord salarial a enfin été signé dans le secteur de l'animation par tous les syndicats, sauf la CGT.

Son extension est demandée afin qu'il puisse s'appliquer dans toutes les associations relevant de la convention collective.

Cet accord prévoit, une augmentation de 1 % au 1er mars 1989 (valeur du point 25,25), 2 % au 1er septembre 89 (valeur du point 25,76) ; le salaire minimum (indice 200) est porté à l'indice 202 au 1er juillet.

Un rendez-vous est fixé en octobre, afin de faire le point et prévoir un premier calendrier pour 1990.

Dans ces négociations, la CFDT ne pouvait se contenter d'une simple application des augmentations prévues dans la fonction publique. Faut-il rappeler que la convention collective fixait une valeur du point arrêté en ... juin 1988 ?

Chacun pourra s'étonner que l'accord intervienne si tard ; il a fallu l'insistance de la CFDT pour qu'enfin des négociations s'engagent en juin, date à laquelle il était prévu de conclure. Malheureusement, les représentants du SADCS (syndicat d'employeurs) n'étaient pas mandaté pour négocier.

A l'heure où la légitimité des syndicats des salariés est régulièrement mise en cause, il conviendrait également de réfléchir à la

représentativité des syndicats d'employeurs, fussent-ils de gauche !

Première commission de conciliation

Elle s'est tenue le 11 septembre dernier.

Un premier dossier a été examiné ... et tranché.

Il s'agissait d'un litige aux centres de loisirs de Corbeil où nous étions partie prenante puisque seule une section syndicale CFDT existe.

Le différend portait sur le groupe de classification des directeurs de centres de loisirs et des animateurs. Nous avons obtenu gain de cause pour les premiers, puisqu'ils vont être classés au groupe 5 contrairement à la volonté de l'employeur.

Plusieurs leçons à tirer :

- la convention prouve sa raison d'exister
- elle peut permettre de résoudre des désaccords au profit des salariés.

Si vous avez des demandes à déposer :

- faites les parvenir à la FTILAC.
- établissez des demandes précises
- n'oubliez pas d'y joindre vos coordonnées ainsi que celles de votre employeur.

La prochaine réunion aura lieu le 9 octobre prochain.

Jean-François SADIÉ

Salaires Fonctions Publiques :

Le réajustement indispensable ...

En signant un relevé de conclusions salariales pour 1988-1989, les organisations syndicales ont accepté de prendre en compte les hypothèses de prix formulées par le gouvernement. Un dépassement certain de ces hypothèses font que les syndicats signataires sont fondés à exiger un ajustement salarial devenu indispensable.

En effet l'indice des prix à la consommation a progressé en données provisoires de 0,2 % en août a annoncé l'INSEE le 15 septembre dernier.

Cette augmentation fait suite à une hausse de 0,3 % en juillet et de 0,2 % en juin, la croissance de l'indice des prix exprimée en glissement annuel

(août 89 par rapport à août 88) est ramenée à 3,4 % en août contre 3,5 % en juillet et 3,6 % en juin.

L'accord salarial signé par la CFDT et les organisations syndicales prévoyait une inflation de 2,2 % en 1989. L'indice d'août porte donc l'évolution réelle des prix pour les huit premiers mois de l'année à 2,6 % contre 2,4 % en juillet.

L'UFFA-CFDT, en lien avec les autres organisations demande au gouvernement (depuis le mois de juin) à être reçue dans les délais les plus brefs afin de décider de la hauteur de l'ajustement nécessaire.

La CFDT juge donc tout à fait insuffisante l'augmentation de 1,2 % déci-

Léo Lagrange

La négociation est engagée

L'accord d'entreprise en vigueur n'avait pas été révisé depuis 1978.

Avec l'extension de la Convention de l'animation, mais aussi la création de nouveaux emplois, il était nécessaire d'engager de nouvelles négociations.

Un des points les plus sensibles concerne, bien évidemment, les classifications et les salaires.

Contrairement aux autres syndicats (FEN et FO) la CFDT a admis, dès le départ, que tous les postes de travail n'étaient pas identiques et qu'il convenait de prévoir un nombre de classifications supérieur à ce qui existait, afin de sortir des blocages de carrière qui persistent aujourd'hui. Ainsi les négociations en cours prévoient : d'une part des définitions des postes de travail, et une méthode d'évaluation de ceux-ci (intégrée à l'accord) et des indices dits "planchers".

Les critères d'évaluations sont au nombre de trois :

- contenu économique du poste,
- contenu organisationnel et impact social,
- responsabilité hiérarchique.

Il s'agit bien d'une négociation d'un type tout à fait nouveau, mais qui tente de prendre mieux en compte les aspirations professionnelles des salariés. qui, pour beaucoup d'entre eux, sont sous-qualifiés par rapport au travail qu'ils font. La première condition posée par la CFDT étant que la méthode d'évaluation et de ses critères soient bien intégrée dans un accord contractuel.

On vous tiendra au courant.

Jean-François SADIÉ

dée par le conseil des ministres du 23 août. Les fonctionnaires perdent du pouvoir d'achat, ce qui est inacceptable au regard des sacrifices qu'ils consentirent par le passé en cette matière.

Le gouvernement, selon la CFDT, doit respecter la lettre et l'esprit de l'accord salarial. Il doit procéder immédiatement à un ajustement de cet accord sans attendre la discussion de la clause de sauvegarde prévue au début de l'année 1990.

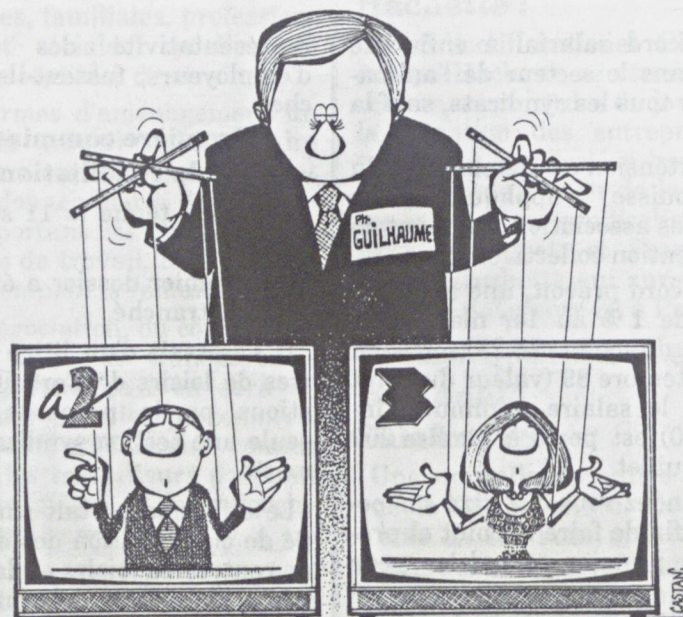
Vincent DELACROIX

LE PAF CHANGE DE LOOK !

Nouveau PDG commun pour A2 et FR3, suppressions d'emplois à la SFP, décrets organisant les obligations de diffusions et de production des chaînes publiques et privées de télévision, augmentation houleuse du capital (et du déficit) de la 5, grandes manœuvres autour de l'actionnariat de TF1... ça bouge dans le paysage audiovisuel français.

Tout a été dit et redit sur la nomination de Monsieur Philippe GUILHAUME à la présidence commune d'A2 et FR3 par le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel. Mais ce qu'on attend aujourd'hui, outre la nomination d'un directeur général pour chaque chaîne, c'est la définition des objectifs de chacune des entreprises et les moyens de leur complémentarité. Les premières réalisations concrètes pourraient être une régie publicitaire unique, une agence d'images commune, l'ouverture de nouveaux bureaux à l'étranger pour A2 et le choix d'une ou deux régions dotées de moyens pour expérimenter le développement de la télévision régionale à FR3.

Sur quatre ans (de 1986 à 1989) la SFP aura enregistré un déficit cumulé de l'ordre de 600 millions de francs. Le chiffre d'affaires de l'entreprise n'a pas renoué avec la croissance et, malgré une réduction drastique des charges de personnel, due pour l'essentiel à plusieurs centaines de suppressions d'emplois permanents (près de 400 entre 86 et 89), la direction de la SFP a décidé de mettre en place un plan de départs volontaires en préretraite dans le cadre du FNE (Fonds National pour l'Emploi). La signature d'une convention entre l'entreprise et le FNE suppose que la SFP s'engage à opérer des recrutements ; cependant, la direction a déjà précisé que les départs seront plus nombreux que les recrutements. Déjà en 1987 il y avait eu 195 départs en retraite et préretraite, la même année la SFP n'avait recruté que 12 salariés ! Dans son rapport sur la gestion de l'emploi dans le secteur public de l'audiovisuel, Bernard BRUNHES notait que "la politique de l'emploi de la SFP (réduction souplesse) dépendra en grande partie de ses marchés publics ; et donc de la répon-



se à la question "les entreprises du secteur public ont-elles intérêt à conserver un outil de production public ?", et des engagements mutuels qui en découleront. Philippe GUILHAUME et son successeur, à désigner, à la tête de la SFP, ont de toute évidence un dossier à régler d'urgence.

Les deux décrets organisant les obligations de diffusion et de production des chaînes publiques et privées de télévision sont actuellement examinés par le CSA, consulté pour avis. Le décret sur la diffusion (définition de l'œuvre audiovisuelle d'expression originale française, de l'œuvre communautaire, obligations de diffusion aux heures de grande écoute) renvoie au débat sur les quotas dans le cadre du projet de directive au niveau de la CEE. Utile, compte tenu de la situation française actuelle son application posera sans aucun doute des problèmes d'harmonisation des politiques en la matière au plan européen. Le décret sur les obligations de production renforce la séparation entre producteurs et diffuseurs "indépendants" en leur réservant un volume important de commandes.

En revanche, la place des producteurs publics est particulièrement maltraitée. La SFP, compte tenu de son capital ne sera pas considérée comme un producteur indépendant à l'égard des deux chaînes (TF1 et A2) qui concentrent l'essentiel de la commande de fiction. La SFP sera donc cantonnée à la production exécutive et le développement par cette en-

treprise d'un métier de producteur délégué (initiateur de projets) est menacé. Il faut regretter que la voie réglementaire ait été privilégiée par rapport au contrat et à la négociation pour réguler le secteur audiovisuel, le gouvernement en porte la responsabilité.

Il serait temps qu'il organise la concentration permanente de tous les partenaires économiques responsables, afin de négocier sous sa tutelle, les grands équilibres de l'audiovisuel français.

TF1, la 5 et dans une moindre mesure M6 se plaignent beaucoup de ces décrets... les dirigeants de ces entreprises doivent être frappés d'amnésie. Ils s'étaient engagés en 1987, devant la CNCL, au titre du "mieux disant culturel" à atteindre des objectifs de diffusion et de production au moins aussi contraignants que ceux prévus par les décrets que s'apprête à prendre le gouvernement.

Au delà des nominations controversées par les uns approuvées par les autres, derrière des textes d'apparence très technique ; deux enjeux majeurs : le dynamisme d'un secteur public doté de moyens suffisants face à un secteur privé qui progresse en parts d'audience et de marché et le nouvel équilibre de la production audiovisuelle pour les années à venir.

Françoise MARIE
Michel CHAPEAU

Que vive FR3 !

Faut-il ou pas participer à ces nouveaux débats insensés qui électrisent le monde (petit monde en vérité) de l'audiovisuel.

La sagesse serait de ne pas s'en mêler.

La passion, voire l'exaspération, emporte cependant la décision.

Comme Guy Bedos, si certains ont des indignations sélectives, moi j'ai des indignations successives.

Indignation de voir ceux qui ont souscrits des engagements de leur propre gré au moment de la grande distribution des réseaux commerciaux par la CNCL, ceux qui nous ont trompé avec leur "moins disant culturel", ceux qui ont violé les règles qu'ils se sont eux-mêmes imposées, être les premiers à accuser les pouvoirs publics de vouloir les contraindre à respecter leurs engagements.

Indignation de constater que les règles élémentaires de protection de la jeunesse (l'interdiction au moins de 13 ans et 18 ans), en vigueur depuis des années dans l'industrie cinématographique et acceptées par la profession, sont combattues par cette dernière, dès lors qu'on veut l'appliquer à la télévision.

Indignation au regard des contradictions de ceux qui militent pour l'autonomie de gestion des entreprises et qui prétendent qu'il fallait d'abord réorganiser à coups de lois et de décrets avant de nommer un patron commun à A2 et FR3.

Comme si ce n'était pas la fonction première de ce futur patron d'organiser lui-même le fonctionnement des entreprises dont il aura la charge.

Enfin, indignation suprême, au vu de la façon dont on considère les personnels de FR3.

Prétendre que le principal inconvénient d'une présidence commune à A2 et FR3 sera faire naître des revendications d'alignement salarial au sein des personnels de FR3 relève de l'incompétence et de l'inqualifiable.

Incompétence parce que de telles revendications existent depuis longtemps et n'ont pas attendu que l'on commence à envisager une présidence commune.

Incompétence parce que, même si cela devait resurgir, cela ne serait qu'une revendication que tout chef d'entreprise doit gérer dans l'exercice normal de ses responsabilités et que l'on ne voit pas en quoi cela remettrait en cause une stratégie d'entreprise dont les implications sont autrement plus fondamentales, notamment pour l'avenir des personnels de FR3.

C'est à ce stade que l'on sombre dans l'inqualifiable.

En laissant supposer que la seule préoccupation des personnels de FR3 dans cette affaire, au risque de se jouer de leur destin, est de l'ordre de la revendication salariale, témoigne à leur encontre d'un mépris insupportable.

N'ont-ils pas, ces dernières années, fait preuve d'une constance et d'une patience à toute épreuve, eux, salariés de ce bateau ivre, auquel on reprochait de ne pas "surfer" avec enchantement sur les vagues de l'Audimat, alors que leurs directions successives ont passé leur temps à changer de cap tous les matins, à tirer des bords mesquins et désordonnés, à cumuler tous les écueils sans en esquiver aucun.

Ne doit-on pas au contraire leur faire l'honneur de considérer qu'ils souhaitent avant tout une direction avec une stratégie claire, une volonté, une détermination, qui leur permet-

tra de redresser la tête, de se remotiver.

Ne doit-on pas tout au contraire leur faire l'honneur de croire qu'ils sont conscients des enjeux, qu'ils savent que ce ne sera pas facile, qu'il leur faudra aller au devant des réalités d'aujourd'hui, affronter une conjoncture compliquée, mais qu'ils sont prêts à se mobiliser pour peu qu'on leur redonne et qu'on leur fasse confiance, qu'on leur parle en adultes, responsables, qu'on les écoute.

Bref, qu'ils sentent leur Direction avec eux et non pas simplement au-dessus ou contre eux.

Il est vrai que toutes ces considérations sont banales.

Mais, celui ou ceux qui ne comprendraient pas que ce sont des préalables échoueront, FR3 et ses personnels avec.

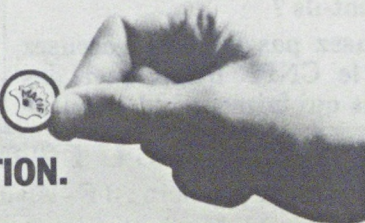
Marc AVRIL
Ancien Secrétaire Général
du SURT-CFDT



A PETIT BUDGET, PETITE COTISATION...

Socialement actifs, vous êtes multi-garantis. Multigarantis Activités Sociales : les 3 MAS de la Macif (pour les CE, les associations et les syndicats).
Le responsable d'une organisation se sent aussi responsable des jambes cassées, matériels cambriolés, incendies de locaux... Tout cela coûte cher, surtout aux bénévoles. La Macif a créé trois contrats spécialement pour eux - pour vous. Les "MAS" (Multigarantis Activités Sociales) répondent concrètement à la demande des dirigeants comme vous, venus trouver la Macif parce qu'elle a, elle aussi, une certaine idée des rapports sociaux. Les "MAS" peuvent garantir la responsabilité civile, les dommages corporels, les dommages causés aux biens. Ils donnent le maximum de protection pour le minimum de paperasse : ni liste de membres, ni déclaration d'activités. Leur originalité n°1 : la cotisation ne dépend pas de l'importance du risque mais de... votre budget. A bientôt.

A GRAND RISQUE, GRANDE PROTECTION.



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

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

Exploitation Cinématographique :

Trop, c'est trop !...

La tension monte dans les cabines et dans les halls, se serrer la ceinture est peut-être de bon ton, "fermer sa gueule aussi".

Mais **attention, le feu couve** et le moindre coup de vent pourrait déclencher l'incendie.

Souvenez-vous des mauvais exemples du passé.

Les nouvelles technologies ont parfois du bon, cela augmente la productivité, mais prenez garde que ce ne soit au détriment à la fois de vos salariés et de vos clients.

Moins d'opérateurs dans les cabines, cela réduit effectivement la masse salariale et augmente, ne souriez pas, l'image de marque de bons gestionnaires de certains, mais cela réduit aussi et dans des proportions plus grandes encore la qualité du produit que vous "vendez".

Vous prônez un accueil chaleureux, il faut que vos personnels aient le sourire pour accueillir le client !

Mais une fois dans la salle, que reste-t-il de cet accueil lorsque cet honorable client voit un film flou, que l'agent d'accueil répond à sa légitime question que "l'opérateur est dans l'autre complexe à une centaine de mètres - à démarrer d'autres salles - que l'on est allé le prévenir - qu'il remédiera à ce "déplorables incident, indépendant de notre volonté" dès qu'il sera libre, dans cinq minutes et en tous cas dès qu'on l'aura trouvé".

Croyez-vous que ce client "irascible" reviendra ?

Il a été le seul à se plaindre, peut-être n'étaient-ils que deux à l'avoir fait ; allons messieurs les exploitants, ne prenez pas le restant de la salle pour des moutons, ils n'ont rien dit certes, mais reviendront-ils ?

N'accusez pas la "télé", accusez plutôt le CNPF d'appliquer des horaires qui laissent peu de place

à la détente chez leur salariés, vous aurez peut-être trouvé une réponse pour la semaine, quant au week-end, accusez les banques qui accordent trop facilement du crédit à la consommation des ménages pour leur permettre l'évasion et les sorties au bon air de nos campagnes, mais de grâce, ne croyez plus qu'ils soient tous face à leur "télé".

Allons messieurs, faites votre auto-critique en privé ou entre vous et réfléchissez-y avant qu'il ne soit trop tard, n'oubliez pas non plus que vos salariés ne sont pas des gens sans cervelle, les attitudes et les agissements de certains d'entre vous ne trompent plus personne et prenez garde aux retours de bâton.

Un incendie est grave, messieurs, il est parfois difficile à éteindre, les dégâts en sont parfois irréparables, l'assurance coûte toujours trop cher avant le sinistre.

Messieurs, pensez-y. A bon entendeur salut !

Jacques GESLIN

Pourquoi
chercher midi
à quatorze
heures?
Les
agendas et le
guide
pratique
CFDT sont
disponibles
à la
Fédération
et dans les
syndicats

S O M M A I R E

Pari gagné	1	ECRIT	
Rassemblement de rentrée	2 à 6	Labeur :	
Photos FTILAC	2	La politique contractuelle au point mort	7 & 8
Une rentrée confédérale comme on les aime	3	Brèves écrit	8
Réduction du temps de travail	4	CULTURE	
Intensifier la réinsertion des chômeurs de longue durée	4	CCN animation :	
Développement de la formation qualifiante	5	enfin un accord salarial 1989	9
Financement de la Sécurité Sociale	5	Léo Lagrange : La négociation est engagée	9
Reclassements catégoriels	5	Salaires Fonctions Publiques :	
Mieux concilier vie familiale et vie professionnelle	6	Le réajustement nécessaire	9
EUROPE		AUDIOVISUEL	
Société anonyme européenne	6	Le PAF change de look	10
Colloque sur la piraterie des œuvres	6	Courrier des lecteurs :	11
		Que vive FR 3	11
		Exploitation cinématographique	
		Trop c'est trop...	12

"LUTTES ET COMMUNICATION"

Mensuel - Le Numéro : 3 F - Abonnement 1 an = 100 F - Directeur de la publication : Michel Mortelette

Maquette et mise en page : Jacques Geslin - Secrétariat : Hénia Othman

Les photographies de ce numéro ont été réalisées par Vincent Caballe (page 2) et Jacques Geslin (Page 1)

Rédaction et abonnements : 43, rue du Faubourg Montmartre - 75009 PARIS - Téléphone : (1) 42 46 50 64

ISSN - 0181-5520 - Commission paritaire : 1422 - D - 73

Impression : SCOP Primavera Paris - Téléphone : 42 02 32 45