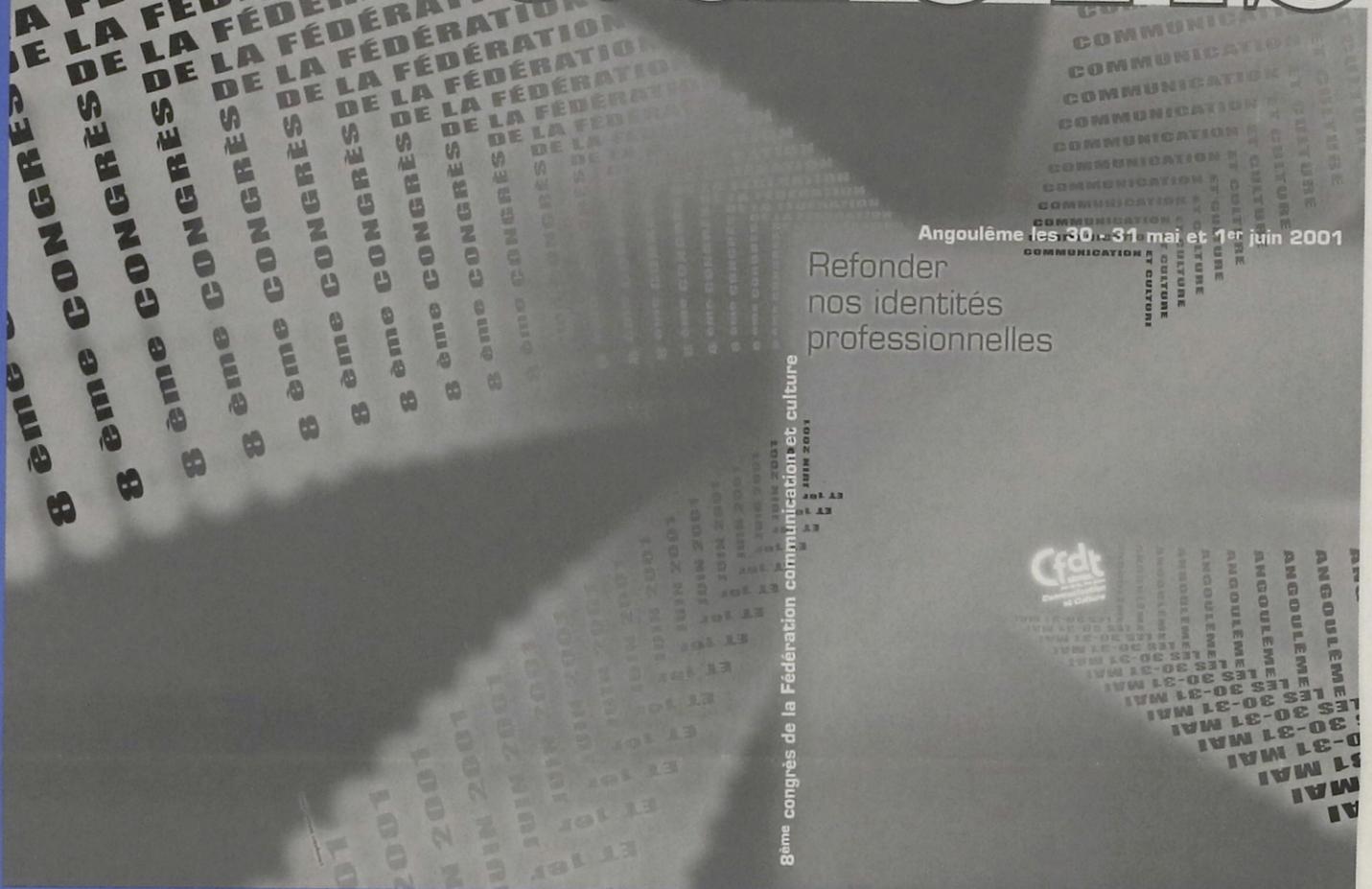


M

Cfdt
des choix. des actes

Magazine Mediations

Le supplément
de la Fédération
communication
et culture
FTILAC Cfdt



Angoulême les 30-31 mai et 1er juin 2001

Refonder
nos identités
professionnelles

8ème congrès de la Fédération communication et culture
JUN 2001

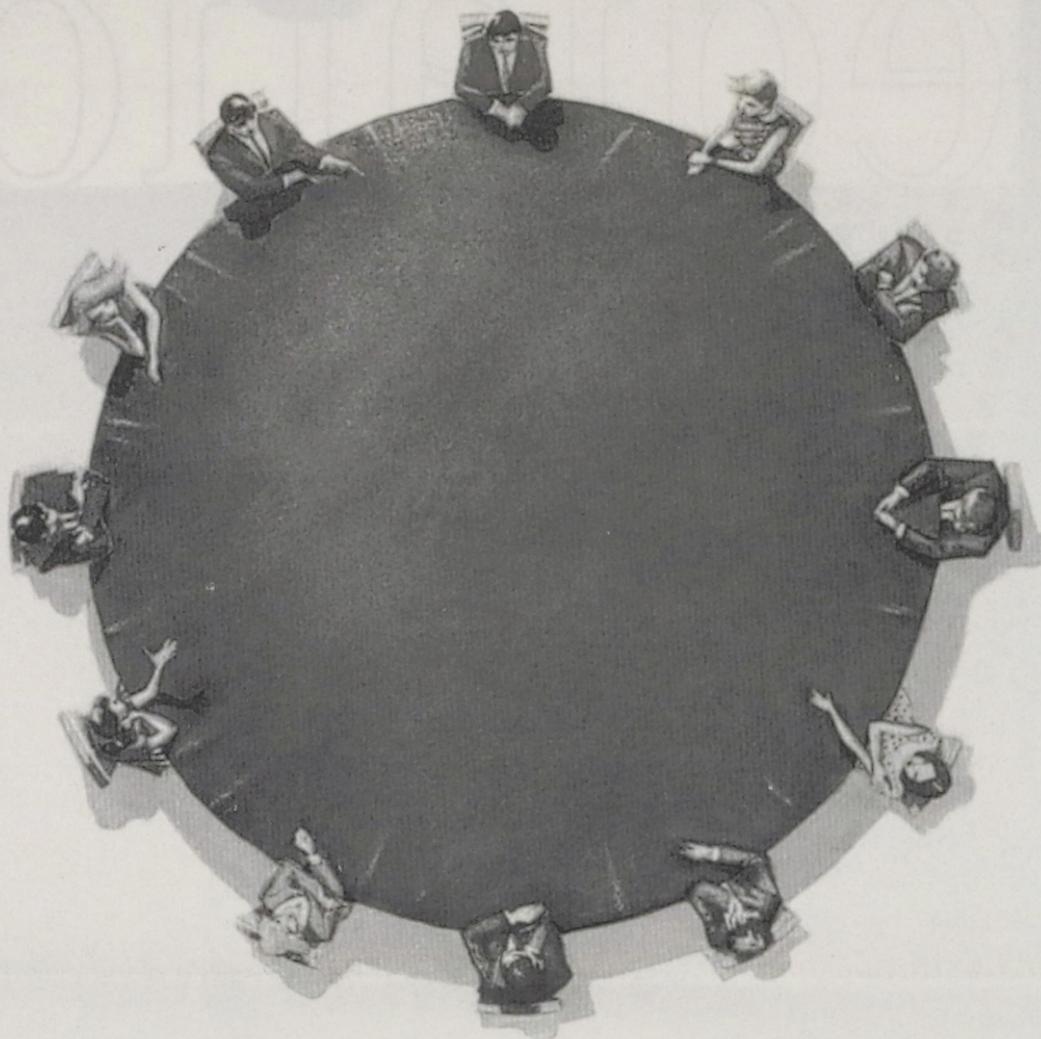
Rendez-vous démocratique

*Numéro spécial
congrès fédéral*

Proposition de
motion interfédérale

Projet de résolution générale

Mai
2001



**PREVOYANCE COLLECTIVE
COMMENT REpondre AUX ATTENTES DE CHACUN ?**

Une bonne décision, c'est une décision prise ensemble, en toute clarté.

Le premier objectif de l'INPC, c'est naturellement le consensus au sein de l'entreprise. Le second, la qualité et la transparence de ses services et de sa gestion.

En mettant en place, en amont des outils de formation et d'information et en aval les moyens d'un suivi technique et

financier, l'INPC assure une parfaite harmonie des intérêts de chacun.

Avec le soutien technique de la CNP, leader de l'assurance collective, et l'association des institutions de prévoyance, l'INPC propose aux entreprises les régimes de prévoyance et d'épargne les mieux adaptés à leur profil social et économique. Bien prévoir, c'est prévoir ensemble.

L'INPC est là pour vous y aider.

INPC

INSTITUTION NATIONALE DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Héron Building Montparnasse 66, avenue du Maine 75014 Paris. Tél.: (1) 42.79.89.51

Médiations

Motion interfédérale 4

Le conseil fédéral de la FTILAC et le bureau national de la FUPT proposent à leurs congrès respectifs une motion formalisant leurs ambitions communes.

Projet de **RÉSOLUTION GÉNÉRALE**

INTRODUCTION 6

REDÉFINIR LE CONTRAT SOCIAL, BASE DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE 7

Réseaux et démocratie.

Protéger les droits fondamentaux, en conquérir de nouveaux.

Inventer de nouvelles régulations.

REFONDER NOS IDENTITÉS

PROFESSIONNELLES 11

Investir les structures du paritarime.

Nourrir la négociation de branche.

Réguler les emplois de demain.

Repenser la formation professionnelle.

Renégocier les conditions de travail.

Différencier vie privée et vie au travail.

Prendre en compte les contrats atypiques.

Négocier les n^{elles} formes de rémunération.

Articuler les lieux de négociation.

INVENTER UN SYNDICALISME

DE PRATIQUES PARTICIPATIVES 17

Mieux articuler l'action des syndicats et de la fédération.

Mieux identifier le travail des branches.

Transformer nos adhérents en militants.

Construire des chantiers

de syndicalisation spécifiques.

Développer une politique

de formation syndicale adaptée.

Asseoir notre politique de communication.

Médiations

Pages spéciales de *CFDT Magazine* n° 270

Directeur de la publication Michel Caron

Directrice de la rédaction Danièle Rived

Rédacteur en chef Philippe Debruyne

Maquette Fred Thiollier

Crédit de couverture Fabrice Nguyen (Studio DÉKAPÉ)

Rédaction 47-49, avenue Simon-Bolivar, Paris 19

Tél. 01 44 52 52 70, fax 01 42 02 59 74

E-mail fédération@cfdt-ftilac.fr

ISSN 003955621 CPPAP 729D73

Imprimerie Eurographic, 27 r. des Roches, Montreuil (93)

EDITO

Démocratie sociale, syndicalisme démocratique

La démocratie que nous voulons vise à favoriser la participation des citoyens et particulièrement celle des salariés, à la vie sociale et aux arbitrages entre les différentes aspirations individuelles et collectives.

Elle est consubstantielle du syndicalisme que nous défendons. Un syndicalisme qui se fonde sur les droits de l'homme : liberté, laïcité. Un syndicalisme d'adhérents, formant un corps intermédiaire indépendant, qui organise et maîtrise les logiques d'affrontements pour obtenir des résultats.

Cette démocratie participative suppose le droit à l'information, au débat, à la négociation, à la prise de décision. Elle suppose des règles, des lieux de décisions. Lors du congrès fédéral des 30, 31 mai et 1^{er} juin 2001, les deux cents congressistes venus à Angoulême, pourront débattre et voter les orientations pour les trois ans à venir.

Avant le congrès, chaque adhérent doit se rapprocher de sa section d'entreprise ou de son collectif professionnel pour les solos, pour débattre des positions définies dans le projet de résolution générale. Chaque responsable de section, doit entrer en contact avec son syndicat, qui organise le débat et propose des amendements au texte.

La résolution sera en outre enrichie des rapports des dix branches fédérales, dont chaque assemblée générale définira les actions revendicatives pour les champs professionnels des conventions collectives qui la composent. Pour y participer, chaque militant doit prendre contact avec la fédération.

Par contre, la motion débattue et rédigée par les exécutifs des deux fédérations, postes et télécoms (FUPT) et communication et culture (FTILAC), ne peut plus être amendée afin d'être votée dans les mêmes termes par chaque congrès fédéral.

Ces lieux collectifs (syndicats et fédération) permettent de construire notre fédéralisme et d'élaborer une position collective, qui prenne en compte les spécificités de chacun dans le cadre de notre volonté de renforcement de la solidarité et avec l'ambition de contribuer à la définition de l'intérêt général.

Notre fédération, qui a su doubler son nombre d'adhérents en dix ans, doit pouvoir intégrer dans les années qui viennent de nouveaux militants et responsables venus d'horizons de plus en plus divers professionnellement (PME et TPE, statuts atypiques, professions émergentes) et personnellement (parité, mixité générationnelle, sociale et culturelle). Nous devons adapter notre fonctionnement, afin qu'il permette à tout adhérent qui le souhaite de devenir acteur de notre démocratie participative.

*Danièle Rived,
secrétaire générale.*

Proposition de motion interfédérale



Après plus de trois ans de travail interfédéral, le bureau national de la fédération Postes et Télécoms et notre conseil fédéral se sont réunis le 30 mars pour adopter la proposition de motion ci-contre. Elle sera soumise aux délégués de nos congrès respectifs, qui se dérouleront chacun en mai 2001.

Les fédérations Postes et Télécoms (FUPT) et Communication et Culture (FTILAC) Cfdt ont élaboré ensemble en 1997 un texte d'orientation dans la perspective d'une nouvelle fédération, dite alors « générale de la Communication ».

Cet objectif fut rappelé en 1998 par Nicole Notat au congrès confédéral de Lille.

Cela s'est traduit par la mise en œuvre d'instances communes (l'interfédérale, le comité commun de branche télécoms, le comité restreint) et de rencontres des responsables fédéraux.

Une première étape importante a été franchie collégialement par les deux fédérations en 2000 à travers la signa-

ture de la convention collective des Télécoms.

Cette étape constitue non seulement un événement structurant pour les salariés désormais couverts par cette convention, mais elle marque également un seuil significatif dans le travail engagé conjointement.

Les délégués des deux fédérations réunis en leurs congrès respectifs veulent réaffirmer la pertinence de ce projet.

Le contexte professionnel, économique et social que nous vivons l'atteste :

- ⇒ la convergence numérique rapproche de plus en plus les champs professionnels des producteurs et éditeurs de contenus, des concepteurs et opérateurs des systèmes d'information et de réseaux, des installateurs et diffuseurs de supports et de services, du transport et du traitement de l'information ;
- ⇒ les stratégies des groupes développent les interrelations et modifient les périmètres professionnels des entreprises provenant de nos champs fédéraux ;
- ⇒ la demande de mobilité professionnelle des salariés concernés appelle une approche syndicale plus globale.

Les groupes interfédéraux mis en place

L'interfédérale est composée de trois membres de chaque exécutif. Elle se réunit régulièrement pour traiter de l'actualité des relations interfédérales et piloter le projet de construction de la nouvelle fédération.

Le comité commun de branche Télécom réunit l'ensemble des délégués des entreprises

de la branche pour débattre des orientations Cfdt. Son rôle a été très important lors de la négociation de la convention collective. Le comité restreint, composé des responsables fédéraux en charge de la branche Télécom, assure les relations permanentes entre les deux fédérations sur l'actualité de la branche et de ses entreprises.

Des groupes de travail sur des sujets revendicatifs communs ont en outre été créés sur le champ des mobiles et des centres d'appel. Enfin, sur le champ de la Publicité non adressée, nous négocions désormais en commun la convention collective de la distribution directe et entendons structurer ensemble nos collectifs de la Distribution.

En outre, la démarche engagée par les deux fédérations rencontre la réflexion confédérale sur l'évolution des champs fédéraux et coïncide avec des dynamiques de même nature au plan international.

Aussi, notre ambition commune est d'élaborer et de consolider, à travers cette nouvelle fédération, des réponses plus conformes aux aspirations des salariés en termes de cohérence des droits et de parcours professionnels, une meilleure capacité syndicale d'anticipation des évolutions technologiques, stratégiques et professionnelles et, ce faisant, un outil susceptible d'être reconnu comme la première force syndicale de ce nouveau champ économique et social et de faire vivre le syndicalisme d'adhérents.

Cette ambition portée par les militants des deux fédérations concourt au renforcement général de la CFDT.

Pour y parvenir, nous devons dépasser le stade actuel d'un fonctionnement limité à des pratiques interfédérales liées à l'animation de la branche Télécoms, au développement de la CFDT dans ce champ commun puis, dans la dernière période, à la construction d'une convention collective de la Distribution directe au sein de ce deuxième champ commun qu'est la Publicité non adressée.

Il s'agit désormais de bâtir une forme d'organisation innovante, plus souple et plus réactive, permettant d'enrichir notre connaissance réciproque, de mutualiser certains de nos moyens et de confronter, pour les rapprocher, nos pratiques syndicales et nos politiques revendicatives.

Cette démarche d'un fonctionnement plus intégré de nos deux fédérations ne doit néanmoins pas dénaturer l'objet même de ce que nous avons initié : non pas une fusion d'appareils mais bien le projet de construire, avec tous les acteurs CFDT concernés, une nouvelle fédération assise sur un périmètre de champs professionnels connexes entre eux et formant au total un ensemble cohérent.

Les champs de nos deux fédérations, sous réserve d'inventaire, se retrouveraient entièrement dans ce périmètre. La Publicité et certaines activités liées à l'Informatique devraient participer de la cohérence même de ce projet. D'autres champs professionnels mériteraient



également d'être associés à la réflexion, dans les domaines périphériques à la Culture et aux Loisirs, à la messagerie et aux entreprises dédiées aux Télécoms, afin de s'assurer de la pertinence et/ou de l'opportunité de certaines frontières fédérales.

Les délégués des deux fédérations réunis en leurs congrès respectifs se fixent comme objectif l'organisation du premier congrès ordinaire de cette nouvelle fédération au cours de l'année 2005.

La période transitoire dès lors ouverte sera mise à profit pour atteindre la série d'objectifs intermédiaires mais indispensables suivants :

- ⇒ engager les discussions avec tous les acteurs CFDT concernés, dans le cadre du chantier « champs fédéraux de la CFDT » conduit par le bureau national confédéral ;
- ⇒ approfondir la connaissance réciproque et mutuelle des différents champs professionnels progressivement concernés, de leurs couvertures conventionnelles ou statutaires, de leurs cultures professionnelles, de leurs histoires sociales, de leurs relations paritaires et de la place que la CFDT y occupe ;
- ⇒ analyser et rapprocher les pratiques syndicales, les politiques

revendicatives, les cultures démocratiques et les modes organisationnels à tous les niveaux de l'organisation ;

- ⇒ développer toutes les expérimentations concrètes où la synergie des différents acteurs est possible et utile ;
 - ⇒ construire ensemble la génération des nouveaux militants de la future fédération ;
 - ⇒ mettre graduellement en œuvre des chantiers communs pour assurer une montée en puissance du projet dans tous les domaines, dans le respect des règles statutaires et des volontés fédérales ;
 - ⇒ communiquer à l'interne, en créant des lieux où chacun puisse s'exprimer, comme à l'externe, en médiatisant nos réussites communes ;
 - ⇒ imaginer les bases organisationnelles et statutaires permettant à la future fédération de se développer de façon équilibrée et efficace entre les impératifs de démocratie, de fédéralisme et de mixité des identités professionnelles.
- Un plan de travail sera défini en commun et fixera les rythmes, les échéances et les modalités de construction de la nouvelle fédération.

Wiedererschaffung,
tableau
d'Akbar Behkalam
pour le III^{ème} congrès
de la fédération
internationale
des médias
et du spectacle
(MEI), à Berlin
en octobre 1999.

PROJET DE

RÉSOLUTION
GÉNÉRALE

Introduction

Nos professions hier organisées en métiers très structurés ont désormais besoin d'une nouvelle identité.

- 0.1** Depuis plusieurs années, le développement de la numérisation fait, directement ou indirectement, son travail de lame de fond sur nos secteurs de la communication et de la culture. De nouvelles technologies et organisations du travail se mettent en place. Dans nos entreprises, la société industrielle cohabite de plus en plus avec la société de l'information.
- 0.2** Des ensembles d'entreprises se construisent en groupes plus ou moins tentaculaires : du groupe Amaury à Vivendi Universal, en passant par Lagardère ou France Télécom... Les filialisations et l'externalisation de certaines activités, constituent un système où se superposent un cloisonnement des droits et une organisation du travail en réseaux. Le développement de ces stratégies de groupes puissants et évolutifs comporte la menace d'une déstructuration de nos conventions collectives, d'une juxtaposition de qualifications diverses pour des profils de postes voisins, d'une multiplication des travailleurs à statuts multiples, y compris celui de free-lance.
- 0.3** Le droit commercial et le droit de la propriété intellectuelle viennent bousculer le droit du travail. De nouvelles formes de subordinations apparaissent. Les interférences entre la vie privée, la vie sociale et la vie professionnelle changent de nature et de dimension tant par les nouvelles organisations du travail que par l'évolution du rapport au travail des jeunes générations. La dialectique entre l'individuel et le collectif comme la dialogique entre l'identité et le parcours professionnels sont en pleine mutation.
- 0.4** La nouvelle forme de communication « *paradoxe* » prend forme sous nos yeux, par une recombinaison du temps, de l'espace et des interrelations professionnelles :
- plus d'autonomie et moins d'indépendance,
 - plus de virtuel et plus de technique,
 - plus d'activités à distance et plus de proximité,
 - plus de vitesse et un juste à temps,
 - plus de transparence et plus de contrôle.
- 0.5** Sont ainsi remis en question les règles économiques comme le droit du travail. Est peu à peu instituée une nouvelle organisation conventionnelle et sociale, qui modifie les compétences de nos métiers par une demande généralisée, et souvent peu reconnue, de polyvalence accrue. Nos professions hier organisées en métiers très structurés ont désormais besoin d'une nouvelle identité.
- 0.6** Disparaîtrons-nous avec la société de l'information qui fera de chaque salarié de l'économie post-industrielle un travailleur de la culture et de la communication ou au contraire pourrions-nous redéfinir nos champs professionnels par rapport au sens de notre utilité sociale plutôt qu'au regard de nos technicités professionnelles en perpétuelle évolution ?
- Tel est sans doute un des principaux défis que la fédération devra relever durant le tout début de notre siècle.



Tête de la manifestation
du 1^{er} mai 2000 à Paris.
Photographie de Thierry Nectoux.

Redéfinir le contrat social, base de la démocratie sociale

1.1 Réseaux et démocratie

**Vecteurs
de lien social,
de solidarité,
de médiation,
les réseaux
constituent
des liens
a priori non
hiérarchiques
et basés sur
l'échange.**

1.1.1 Avant l'Internet, étaient déjà les réseaux. Ce que l'on nomme tissu social n'est rien d'autre qu'un entrelacs de réseaux plus ou moins organisés entre eux. Vecteurs de lien social, de solidarité, de médiation, les réseaux constituent des liens plus ou moins formels, *a priori* non hiérarchiques et basés sur l'échange, entre des personnes ou des groupes de personnes. Ces réseaux sont autant produits que producteurs d'histoires, d'identités ou d'intérêts communs. Ils constituent une forme de fédération alternative aux organisations pyramidales qui ont forgé au XIX^{ème} siècle tant le monde des entreprises que celui des organisations syndicales et, dans notre pays notamment, les structures administratives et politiques. Ils se sont constitués pour dépasser toutes sortes de frontières ou d'obstacles, pour le meilleur et parfois pour ou à cause du pire : organisations secrètes, confidentielles, disséminées voire illégales et/ou de subordination, lobbies et anciens « *quelque chose* » (associations d'anciens élèves) ou « *de quelque part* » (communautés ou diasporas).

1.1.2 En somme, les réseaux ont toujours tenté de résorber l'éloignement géographique et temporel. Ils usent parfois de signes de reconnaissance et sont, selon leur objet, plus ou moins ouverts, plus ou moins discriminants, plus ou moins identitaires. Ils permettent

en général de démultiplier l'efficacité, le pouvoir et/ou la visibilité du groupe. Ils ont en outre toujours eu besoin d'outils de communication pour exister.

1.1.3 Avant l'Internet, était déjà la communication. Les nouveaux modes de communication écrite ou audiovisuelle ont toujours été suspectés d'instrumentalisation par les pouvoirs religieux, politiques ou économiques ou d'accaparement par une classe sociale (y compris le téléphone). Leur démocratisation a toujours suscité un débat progrès social *versus* appauvrissement culturel. Leur développement a toujours fait progresser la liberté d'expression face à l'ordre établi (le protestantisme a bénéficié de l'imprimerie face à l'Eglise, la Révolution est née avec la liberté de la presse et la liberté de ton de l'audiovisuel a accompagné la fin du pompidolisme), en s'appuyant sur la libéralisation économique. A mesure, un statut professionnel est né pour les journalistes, et l'éditeur est responsable devant la loi d'éventuels abus de sa publication (droit de réponse, diffamation, atteinte à la vie privée, droit à l'image).

1.1.4 Mais la communication s'est porté sur d'autres vecteurs que la presse, que ce soit pour développer l'interactivité des échanges ou pour travailler « *l'image médiatique* » afin de contrer tout en contribuant à l'avènement de la « *société de l'information* ». Chacun, entreprise, organisation, individu, communique

De nouvelles logiques d'acteurs, d'innovation, de solidarité, peuvent émerger.

Règles éthiques, statuts, codes de déontologie, responsabilité, mais aussi engagement, valeurs pourraient disparaître avec les corps intermédiaires qui les ont construits.

Cortège du 1^{er} mai 2000 à Paris.
Photographie de Thierry Nectoux.



et est évalué sur sa capacité à communiquer, y compris dans les systèmes de classification des salariés.

1.1.5 L'Internet est la synthèse d'un réseau mondial de réseaux et d'un outil de communication multimédiatique en temps réel. A priori, l'individu (entendu comme débarrassé de ses contingences sociales et culturelles) peut recouvrer sa pleine liberté de faire lien avec autrui. Ainsi, « *communiquons-nous les uns les autres sans contraintes* », pourrait être le slogan de l'Internet. Les pesanteurs hiérarchiques peuvent être contournées, la censure devient impossible, les combats minoritaires peuvent trouver un écho dans le monde entier, les territoires isolés peuvent se désenclaver...

Bref, de nouvelles logiques d'acteurs, d'innovation, de solidarité, peuvent émerger. De même, l'accès à l'information, à la culture, au monde est possible de n'importe où, pour peu que l'on sache se repérer, non plus seulement dans l'espace et dans le temps, mais dans la complexité cognitive des moteurs de recherche, afin de les maîtriser plutôt que de les subir.

1.1.6 Mais ceci signifie également qu'un acteur central de la plupart des réseaux et moyens de communication (non interpersonnels) risque de disparaître : le médiateur/animateur/responsable. Chacun étant producteur/éditeur, la communication et son contenu semblent ne plus être affaires de professionnels et les réseaux ne plus avoir besoin de principes et d'organisation pour leur donner sens. Ainsi, règles éthiques, statuts, codes de déontologie, responsabilité, mais aussi engagement, valeurs pourraient disparaître avec les corps intermédiaires qui les ont construits.

1.1.7 Tout devenant réseau et tous devenant communicants, la société risque de sombrer dans le « *tout vaut tout* », oubliant les inégalités devant la parole, la légitimité à s'exprimer, les questions de compétences, le lien consubstantiel entre démocratie et protection de la vie privée, le temps nécessaire à la construction d'un projet, d'une pensée, d'une culture, et les problèmes d'adhésion, d'appartenance, d'identité.

1.1.8 Au delà de l'acceptation technologique de la convergence, ce sont toutes les frontières entre l'individu et son environnement (les collectifs auxquels il appartient, avec lesquels il fait société comme les modes de vie existants) qui sont bousculées par la globalisation en temps réel des échanges. Une nouvelle culture est ainsi en train de naître qui devra construire ses propres grilles de lecture, ses propres règles et sa capacité à s'autoréguler. Mais cette société n'est pas virtuelle et chacun y contribue en fonction de ses propres dynamiques.

Ainsi, il ne s'agit pas de construire *ex nihilo* des droits propres mais bien de faire converger les droits nationaux vers des droits fondamentaux universels.

1.2 Protéger les droits fondamentaux, en conquérir de nouveaux

1.2.1 Le droit à l'information et à la communication

1.2.1.1 Les militants de la fédération sont habitués aux controverses sémantiques sur l'information et la communication. S'y confrontent deux approches de natures différentes. La première est d'ordre professionnel, où les journalistes notamment considèrent la communication comme procédant d'un intérêt particulier pouvant être véniel, alors que l'information est supposée obéir à des règles déontologiques concourant à l'intérêt général. La seconde provient de notre vision participative de la démocratie et d'une analyse plus générique. La communication est interactive entre des acteurs supposés être à égalité alors que l'information est à sens unique, voire hiérarchique.

La fédération, lieu de synthèse entre notre conception du syndicalisme et nos réalités professionnelles, se doit de prendre en compte ces deux dimensions du débat.

1.2.1.2 De plus en plus, ce sont les mêmes supports techniques qui permettront de véhiculer une information obéissant à des règles professionnelles et des communications de toutes natures. Il faut se convaincre que les verrous d'accessibilité aux outils professionnels ayant sauté, les nouvelles régulations procéderont davantage de la bataille culturelle et de conviction que de la construction de frontières imperméables ou d'interdits.

1.2.1.3 D'une part, les droits et devoirs des professionnels de l'information doivent être réaffirmés et renforcés. Il nous appartient de porter syndicalement le débat

qualitatif de la valeur ajoutée des éditeurs et producteurs tous supports au regard des « médias » d'autres natures.

Il est également important, même si notre responsabilité est peu engagée, que les médias traditionnels s'investissent sur les nouveaux supports et les nouvelles formes de communication pour contribuer à les modeler. C'est une des raisons pour lesquelles nous ne défendons pas la perspective d'une convention collective propre à l'Internet. Plus généralement, nous devons promouvoir ou soutenir toutes les initiatives qui contribueront à créer un continuum de valeurs entre les pratiques professionnelles et citoyennes sur les médias émergents.

1.2.2 Les droits de l'Homme, fondement de notre syndicalisme

1.2.2.1 Nous sommes d'autre part devant un conflit grandissant entre le droit et les libertés civiles. Celles-ci ne doivent pas porter atteintes aux droits de l'Homme et notamment ceux de dignité, de respect de la personne et de sa vie privée, à la démocratie comme à l'ordre public, à la propriété intellectuelle...

Mais les différentes conceptions des libertés rendent difficile la réglementation mondiale, comme en témoignent les différents procès sur Internet, concernant notamment les sites de promotion du nazisme. Ce cas de figure extrême mis à part, des règles citoyennes de bonnes conduites doivent émerger pour assurer le respect des autres droits fondamentaux sur les réseaux.

A l'inverse, nous devons nous opposer à l'instrumentalisation à des fins intéressées du « droit à l'image », qui doit en rester à ses fondements universels de respect de la personne humaine.

1.2.2.2 Enfin, plus la densité d'échanges d'information va croître, plus l'exclusion numérique deviendra un défi de société. Aux batailles d'alphabétisation, d'accès à la lecture et à la culture, d'éducation civique, vient se superposer celle contre les angles morts, sociaux et géographiques du réseau des réseaux !

C'est une nouvelle dimension de la problématique du développement, avec des tendances inchangées mais des dynamiques différentes.

1.2.2.3 Plus généralement, ce n'est pas la lutte contre la mondialisation qui constitue pour nous la nouvelle donne de l'internationalisme, mais au contraire la définition d'un droit universel aux acquis d'une partie de l'humanité : droit à la santé (du préventif comme la nutrition, la salubrité ou la vaccination, au curatif comme les traitements contre le sida...), droit des enfants contre le travail et pour l'éducation, refus de toute forme de discrimination, droit au développement grâce à de nouvelles régulations économiques mondiales, droit à l'information et à la culture...

1.2.2.4 C'est en partant des droits de l'Homme que la question de la démocratie politique et sociale doit être inlassablement posée pour le XXI^{ème} siècle.



Euromanifestation du 6 décembre 2000 à Nice. Photographie d'Antoine Pouly.

1.3 Inventer de nouvelles régulations

1.3.1 Le modèle social européen

1.3.1.1 La construction européenne est un levier stratégique de notre action, pour faire de l'échelon européen un niveau toujours plus dense de démocratie sociale. Il permet de dépasser le cadre national lorsqu'il est devenu inopérant (confrontation des droits territoriaux, au travers des nouvelles technologies notamment). Il offre en même temps un espace politique et culturel suffisamment homogène pour y construire des réponses concrètes et des régulations effectives.

1.3.1.2 Les droits fondamentaux constituent un élément indispensable à la construction de l'union sociale et du développement du modèle social européen. La charte des droits fondamentaux européens doit être renforcée. Font partie des droits fondamentaux les droits civils et politiques, ceux liés à la citoyenneté, les droits sociaux et économiques, les droits du travail. Le respect de ces droits est nécessaire pour qu'une Europe des citoyens puisse devenir réalité.

1.3.1.3 La communauté européenne a identifié le service universel comme « un ensemble minimal de services d'une qualité donnée auquel tous les utilisateurs et les consommateurs ont accès ». Cette notion doit être confrontée à notre culture nationale de service public pour en redéfinir les finalités, les missions et les contours.

1.3.1.4 Dans le champ de la communication, de la culture et de l'animation socio-culturelle, plusieurs formes d'action publique existent : intervention directe de la fonction publique d'Etat et territoriale sur la politique culturelle, pilotage stratégique de l'Etat sur le service public audiovisuel et les EPIC culturels, intervention financière indirecte de l'Etat et des collectivités territoriales sur le spectacle vivant et enregistré et l'animation socio-culturelle. En outre, une forme de service d'intérêt public de l'information est reconnue au travers des aides fiscales et réglementaires diversifiées en direction des médias.

La notion de service universel doit être confrontée à notre culture nationale de service public pour en redéfinir les finalités, les missions et les contours.

Notre position sur la démocratie sociale n'est pas le produit d'un conflit de légitimité entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, mais bien le fruit de notre conviction d'un écart de plus en plus grand entre droits réels et droits formels, uniformité des réponses et diversité des attentes.

Les différentes conceptions des libertés rendent difficile la réglementation mondiale.

1.3.1.5 Dans un système concurrentiel, quelle est la valeur ajoutée du service public ? Cette interrogation permanente dans nos débats, se doit d'être approfondie et clarifiée. Nous devons réaffirmer son rôle d'égal accès aux droits et à certains services.

Dans nos domaines professionnels, le service public doit assurer un rôle d'intégration sociale et culturelle en évitant deux écueils : la tentation de concurrencer l'offre privée par une commercialisation à outrance ou, à l'inverse, le repli identitaire sur une position élitiste.

1.3.2 Redéfinir les règles du jeu social

1.3.2.1 Les mutations en cours (éclatement des contrats de travail, organisation en réseaux des entreprises, etc.) bouleversent les conditions de mise en œuvre des droits. Dès lors, le corpus social hérité des « *trente glorieuses* » constitue pour une part toujours plus importante des citoyens, un ensemble de droits formels qu'il est difficile de transcrire dans le réel. Nous devons repenser les droits collectifs et individuels pour enrayer ces nouvelles inégalités.

1.3.2.2 N'a-t-il pas fallu attendre les négociations d'aménagement et de réduction du temps de travail pour obtenir, à travers un conflit enfin explicite, des dispositions réellement applicables aux cadres ou, à l'inverse, ouvrir des pistes d'action pour les travailleurs à la tâche ? Cette période a dans le même temps révélé en grandeur nature, que les attentes des salariés se font de plus en plus multiformes, augmentant d'autant les paramètres à prendre en compte lors des arbitrages de la négociation collective.

1.3.2.3 Notre position sur la démocratie sociale n'est pas le produit d'un conflit de légitimité entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, mais bien le fruit de notre conviction d'un écart de plus en plus grand entre droits réels et droits formels, uniformité des réponses et diversité des attentes. C'est pourquoi nous voulons réinventer un contrat social qui réponde aux nouvelles données du monde du travail.

1.3.2.4 Nous attendons donc aujourd'hui de l'Etat qu'il organise le débat sur la déclinaison des principes communautaires inscrits dans le traité d'Amsterdam pour la construction des droits sociaux nationaux. Il s'agit de privilégier la dynamique contractuelle pour la définition des conditions effectives de l'égalité des chances, dans le cadre de l'égalité des droits, dont le contrôle relève, in fine, de la responsabilité publique.

1.3.2.5 Le système paritaire actuel est au terme d'un cycle historique. C'est en ce sens que nous souhaitons que soient redéfinies les fonctions respectives, l'articulation et la complémentarité du légal, du contractuel et de ses acteurs. Cela passe par la construction de principes, de règles et de procédures reconnues et acceptées par tous pour asseoir, dans le privé comme dans les fonctions publiques, la légitimité des partenaires sociaux.

1.3.3 Réguler et non réglementer

1.3.3.1 Dans nos secteurs où l'exercice de notre activité professionnelle repose sur des conceptions éthiques de notre rôle social et sociétal, nous devons revendiquer le développement de lieux de débats plus ou moins formels, plus ou moins normés. C'est un impératif démocratique après les combats désormais essentiellement derrière nous contre la censure. C'est une condition de notre légitimité professionnelle contre les pressions d'ordre économique et face aux citoyens dont les exigences sont légitimes.

1.3.3.2 Nous devons de même valoriser les instances de régulation, et notamment la CNIL (commission nationale informatiques et libertés), le CSA (conseil supérieur de l'audiovisuel), l'ART (autorité de régulation des télécommunications) ou l'instance de régulation d'internet (forum de l'Internet), lorsque cette dernière sera validée par la loi sur la société de l'information.

1.3.4 Mondialisation et internationalisme

1.3.4.1 Ce sont également les questions de régulation économique et sociale qui sont au cœur des enjeux de la mondialisation des échanges matériels et immatériels. C'est pourquoi nous ne remettons pas en cause les instances qui doivent l'organiser (OMC, OMPI, etc.), mais en premier lieu leurs modes de délibération et de fonctionnement.

1.3.4.2 Parallèlement, les relations internationales et les actions coordonnées du monde syndical sont un des principaux vecteurs de notre combat pour une mondialisation solidaire. Nous avons pour notre part participé à la création de l'UNI (*union network international*), nouvelle force syndicale internationale couvrant depuis 2000 le champ de la « *société de l'information* », par la fusion de la MEI (médiat et spectacle), de la FGI (graphiques), d'IC (télécommunications) avec la puissante FIET (services, au sens large).

1.3.4.3 Plusieurs campagnes ont été depuis lors initiées par l'UNI (centre d'appels, droits de femmes, etc.) et nous devons renforcer notre travail en commun avec les autres fédérations CFDT concernées, pour mieux articuler nos politiques revendicatives au plan international.

1.3.4.4 Les campagnes internationales sectorielles demeurent néanmoins une priorité, notamment au sein de l'UNI-MEI et de l'UNI-Graphiques, où les synergies avec la FIA (acteurs), la FLJ (journalistes) et la FIM (musiciens), qui cultivent leur autonomie, devront être recherchées en concertation avec les militants CFDT concernés et notamment l'USJ.

1.3.4.5 Un autre enjeu est une meilleure articulation entre l'UNI, internationale et sectorielle, et la confédération européenne des syndicats (CES), interprofessionnelle et continentale.

Refonder nos identités professionnelles

L'extension des nouvelles technologies à une majorité de postes de travail, brouille les nomenclatures et rend obsolètes certaines grilles de classification.

Mosaïque sur une photographie de Thierry Ledoux.



2.1 Investir toutes les structures du paritarisme de branche

2.1.1 Un des objectifs de notre dernier congrès était d'obtenir dans les différentes conventions collectives, une analyse des mutations technologiques, de leurs conséquences sur nos emplois par la création de commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), de contrats d'études prospectives (CEP), de politiques de formation dans les organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation (OPCA), d'observatoires des métiers...

2.1.2 L'émiettement des organisations syndicales, tant du côté des employeurs que de celui des salariés, et l'atypisme des cultures sociales de nombre de nos champs professionnels ne nous ont pas permis d'avancer malgré le nombre d'initiatives que nous avons pu prendre dans ce sens. Rappelons aussi que pendant deux ans, le dialogue social de branche a été monopolisé par les négociations sur les 35 heures.

2.1.3 Tous les partenaires sociaux sont démunis face à la destruction de certains emplois, même si ce sont les employeurs qui en portent la responsabilité. L'extension des nouvelles technologies à une majorité de postes de travail, brouille les nomenclatures et rend obsolètes certaines grilles de classification. De nouvelles compétences voient le jour. Le développement de l'information en ligne ajoutée à la tactique patronale de contournement de certaines conventions existantes pour les emplois à faible valeur ajoutée et précaires, créent des espaces de non-droit conventionnel. Nous devons nous réinvestir dans toutes les structures du paritarisme pour en faire de véritables lieux de négociations contractuelles.

2.2 Nourrir la négociation de branche pour rénover ou créer des conventions collectives

2.2.1 Nombre d'organisations patronales souhaitent revoir nos conventions collectives. Nous en sommes d'accord lorsqu'il s'agit de les adapter aux nouvelles organisations du travail, de redéfinir les qualifications, en d'en élargir le champ. Nous les combattons lorsqu'elles veulent réduire les garanties collectives ou exclure certains salariés des droits conventionnels, comme cela a eu lieu dans l'édition, pour les métiers de la conception, de la fabrication ou de la diffusion.

2.2.2 Nous avons comme objectif que tous nos secteurs soient couverts par une convention de branche. Nous avons abouti avec la fédération agroalimentaire pour le golf et avec la fédération postes et télécoms pour les télécoms. Nous sommes encore en négociation dans plusieurs secteurs : le sport, le portage de presse, la distribution directe, la production audiovisuelle.

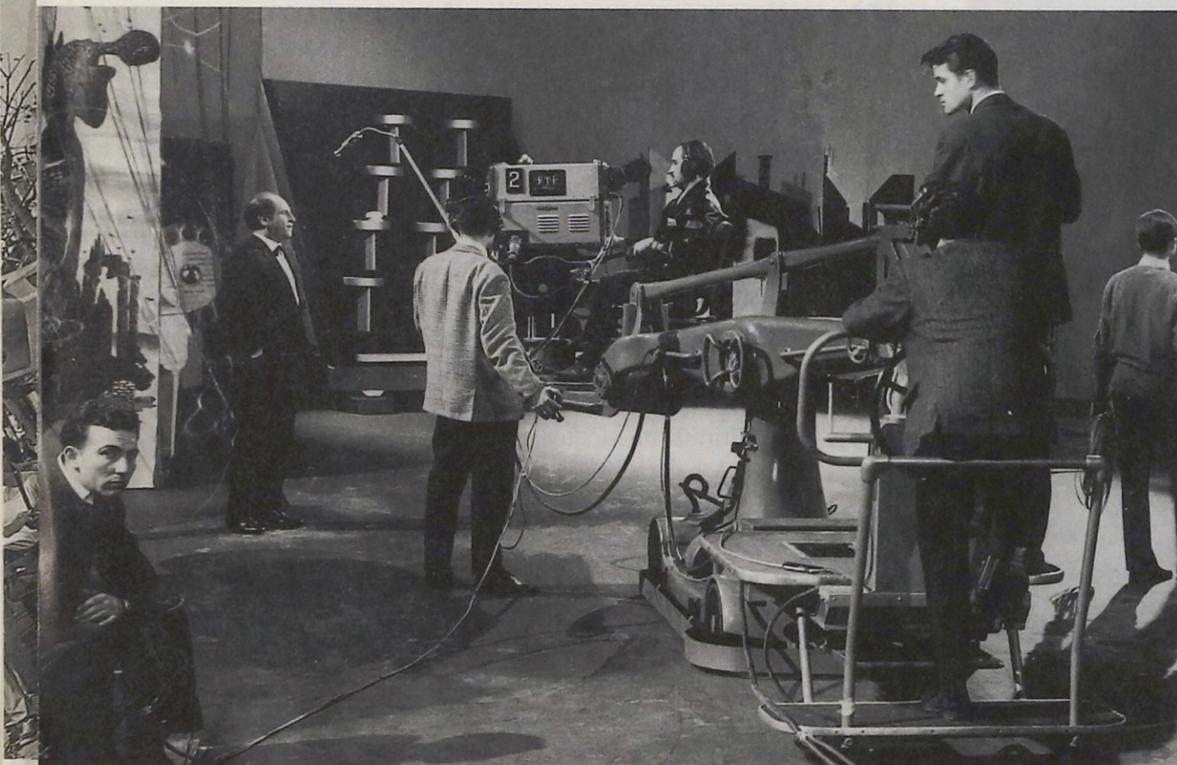
2.2.3 D'autres ne se sont toujours pas ouvertes : les messageries et dépôts de presse, où les préoccupations patronales de régulations sont bien plus économiques et organisationnelles que sociales, et les maisons d'éditions musicales (labels), où une clarification entre les compétences de la fédération de la métallurgie (fabrication des disques) et les nôtres (création artistique et politique éditoriale) est nécessaire.

2.2.4 En outre, l'absence d'extension des conventions collectives de la presse et de l'audiovisuel fait encore plus défaut à l'heure de la multiplication des petites entreprises multimédia. Nous poursuivrons donc cet axe revendicatif à travers les nécessaires renégociations

Les systèmes de classification doivent avoir des conséquences directes sur la valorisation concrète et symbolique des salariés concernés.

Ils doivent également favoriser la professionnalisation et l'évolution des emplois comme la reconnaissance des trajectoires individuelles pour tous les salariés.

Photographie de la RTR
(archives confédérales).



de la plupart de nos conventions pour couvrir leurs prolongements sur Internet, plutôt que d'accepter la négociation d'une nouvelle convention dédiée.

2.2.5 Renégociation des classifications

2.2.5.1 Gérer les nouvelles compétences tout en gardant les mêmes systèmes de classifications devient de moins en moins opérant. Dans toutes les conventions collectives où la négociation quinquennale des classifications est faible ou n'aboutit pas, nous laissons de fait tout pouvoir à l'employeur pour décider de nos rémunérations. Les sections syndicales sont alors livrées à elles-mêmes, au gré des rapports de forces existants en entreprises. Au mieux nous arrivons à des nouvelles grilles « maisons » sans cohérence au sein de la branche. Au pire et le plus souvent, les définitions de fonction évoluent de façon anarchique et les rémunérations sont de plus en plus individualisées, reléguant la négociation collective au rayon des accessoires.

2.2.5.2 Dès lors, les compétences sont reconnues non plus sur la base de critères objectifs, mais en fonction de la loi de l'offre et de la demande. En l'occurrence, le rapport de forces favorables dû au renouveau de croissance économique, doit être utilisé pour redonner corps à notre politique revendicative sur les classifications. Malgré un discours qui prend les parures de la modernité et du qualitatif, à grand renfort de consultants plus férus de technique que de politique de gestion des emplois et des compétences, les velléités patronales convergent essentiellement sur une remise en cause des primes d'ancienneté et du cadre collectif de négociation. Nous devons donc nous réapproprier le chantier de la refonte des classifications, en prenant en compte les nouvelles organisations du travail qui diversifient les profils de postes, afin d'intégrer l'individuation des parcours et des compétences dans une problématique collective.

2.2.5.3 Le rôle de la négociation de branche consiste donc davantage à fixer un cadre, une méthodologie et des principes à la négociation d'entreprise, qu'à imposer une norme qui s'avèrerait rapidement dépassée. Elle doit en revanche veiller à respecter des frontières professionnelles éventuellement redéfinies, que ce soit au plan « horizontal », afin de ne pas diluer les compétences, ou au plan « vertical », pour asseoir les hiérarchies professionnelles dans le cadre de règles du jeu négociées.

2.2.5.4 L'arrivée massive de techniciens dans les domaines de la maintenance et des nouvelles technologies, pose notamment la question de la pertinence d'un niveau « techniciens et agents de maîtrise », souvent absent de nos conventions.

2.2.5.5 Mais ces négociations, qu'elles s'articulent sur un système de critères classant que nous essayons le plus souvent de promouvoir ou qu'elles fassent évoluer les grilles « Parodi » très présentes dans nos conventions, n'ont pas de sens pour elles-mêmes. Elles doivent bien évidemment avoir des conséquences directes sur la valorisation concrète (le salaire) et symbolique (l'estime de soi par la reconnaissance des compétences mises en œuvre) des salariés concernés. Mais elles doivent également favoriser la professionnalisation et l'évolution des emplois comme la reconnaissance des trajectoires individuelles pour tous les salariés (formation et reconnaissance des acquis, polycompétence entre plusieurs métiers ou fonctions, mobilité professionnelle, carrière, etc.).

2.2.5.6 Cette dimension, déjà importante aujourd'hui, sera centrale dans la politique revendicative fédérale des prochaines années. Elle fera l'objet d'une sensibilisation accrue et d'une mobilisation plus organisée de l'ensemble des équipes syndicales, au premier rang desquelles les mandatés fédéraux (négociateurs de branche, membres des organismes paritaires). Elle devra en outre être prise en compte dans notre réflexion sur les compétences, les métiers émergents et les politiques de formation professionnelle initiale et continue.

2.3 Réguler les emplois de demain

2.3.1 Elargissement du champ des conventions collectives existantes en obtenant leur extension chaque fois que nous le pourrons, identification des nouvelles qualifications par la renégociation des systèmes de classification actuels et création de nouvelles conventions là où elles s'avèreront nécessaires, constituent le premier axe de notre politique revendicative en termes de construction prospective des droits des emplois émergents.

2.3.2 En second lieu, nous devons faire vivre les observatoires des métiers et redonner aux CPNE, quand elles existent, leur rôle de pilotage stratégique de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche. A défaut de politique

volontariste, en effet, le décloisonnement croissant des savoir-faire de nos métiers et la diversité des parcours de formation qui y mènent, conduisent à substituer au système jusqu'alors établi d'écoles dédiées, une dérégulation des structures de la formation professionnelle.

2.3.3 Il s'agit donc moins de définir le contenu des formations professionnelles de chaque institution que de construire des référentiels explicites de compétences à acquérir par type d'emploi. Cela correspond à notre volonté de faire reconnaître l'équivalence des différentes voies d'accès au diplôme, que ce soit par la formation initiale (scolaire, universitaire et professionnelle), par la formation continue, l'alternance, l'apprentissage, ou par la validation des acquis. Ainsi, nous pourrions initier de nouvelles formes de certification, plus adaptées aux parcours individuels atypiques, polymorphes.

2.4 Repenser la formation professionnelle

2.4.1 Développer un droit individuel inscrit dans la formation tout au long de la vie

2.4.1.1 Le système de formation professionnelle en France reste très inégalitaire, en fonction du niveau scolaire, de l'âge, du sexe, du secteur public, du secteur privé, de la taille de l'entreprise. Malgré les nombreuses réformes, l'accès à la formation dépend fortement des acquis de la formation initiale. Le système centré sur l'entreprise n'est plus adapté à la réalité d'aujourd'hui. On forme en fonction des nouveaux outils de travail, pour adapter à un emploi, sans ce soucier de la qualification du salarié.

2.4.1.2 La démarche individuelle doit être prise en compte par les différents dispositifs de formation professionnelle : plan de formation, alternance, contrat de qualification, congé individuel de formation, plan d'aide personnalisé (PAP). Nous devons développer un droit individuel transférable et garanti collectivement, quels que soient les aléas ou les suspensions de la trajectoire professionnelle, le statut, le contrat, la situation au chômage.

2.4.1.3 La CFDT revendique la formalisation d'un droit individuel, inscrit dans un cadre collectif par un passeport formation, de 5 % du temps d'activité, soit deux ans sur l'ensemble d'une carrière. Ce droit à la formation, partie inhérente du contrat de travail, devra être décliné à tous les niveaux : un niveau interprofessionnel national qui établit le droit individuel et le contenu du passeport ; un droit professionnel, négocié dans les branches, qui cible les axes prioritaires de formation ; un droit dans l'entreprise, où se négocient les conditions de mise en œuvre du passeport.

2.4.2 De ce point de vue, les CPNE devront réfléchir à la construction de certificats de qualification professionnelle (CQP) en identifiant les besoins éventuels des salariés et des entreprises.



Imprimerie de presse
(archives fédérales).

2.4.3 Passer de l'égalité des droits à l'égalité d'accès aux droits

2.4.3.1 Elles devront traduire dans leur branche la nouvelle loi sur la validation des acquis professionnels (VAP), dont la définition de modalités de contrôle adaptées doit permettre une mise en œuvre moins confidentielle que la précédente. La première bataille consiste à franchir l'obstacle idéologique, y compris parmi les rangs des organisations syndicales, du primat du diplôme sur l'expérience apprenante. Cette notion d'expérience devra en outre être précisée par champ professionnel et étendue dans certains de nos secteurs aux activités bénévoles concurrentes.

2.4.3.2 Dans les PME/TPE, les plans de formation sont le plus souvent absents ou insuffisants et les salariés bénéficient moins qu'ailleurs des formations. Il est nécessaire de mettre en place, au travers des OPCA et des politiques de branche, des mesures spécifiques (aides financières exceptionnelles, services de proximité, appui-conseil pour les salariés et les entreprises...) et d'encourager financièrement les projets communs d'entreprises autour d'un territoire ou d'actions communes de formation (fonds mutualisés, fonds social européen...).

2.4.3.3 Les inégalités d'accès à la formation doivent être corrigées et nos équipes (représentants du personnel, négociateurs, administrateurs des OPCA) doivent veiller plus particulièrement aux salariés les moins qualifiés (dont le taux d'accès à la formation est très largement inférieur aux cadres et professions intermédiaires), aux salariés âgés et aux femmes.

**La CFDT
revendique la
formalisation
d'un droit
individuel
à la formation,
inscrit dans
un cadre
collectif par
un passeport
formation, de
5 % du temps
d'activité,
soit deux ans
sur l'ensemble
d'une carrière.**

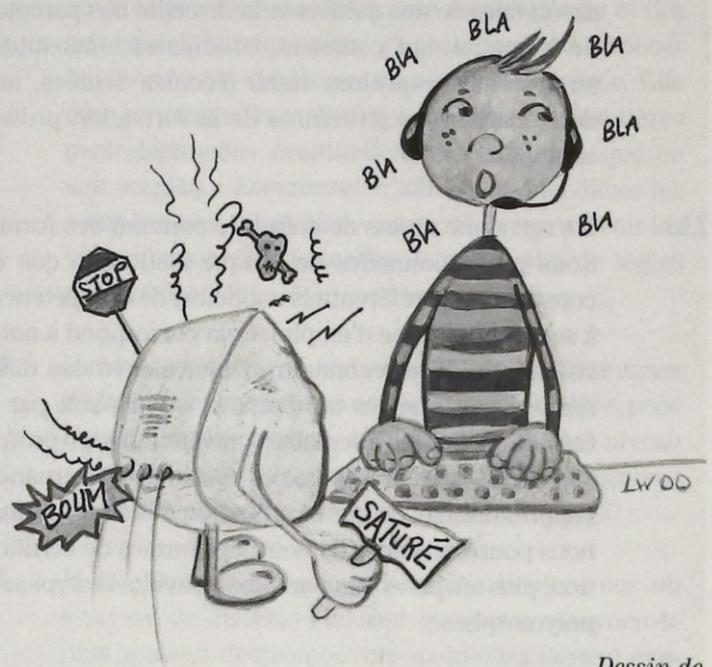
Nous revendiquons l'intégration dans les seuils sociaux de tous les contrats aidés, à travers une réévaluation des salaires des contrats en alternance dans les négociations de branche.

- 2.4.3.4 Pour les jeunes, dont le niveau général de formation continue de s'élever et dont les perspectives d'emploi s'améliorent globalement, il est nécessaire d'évaluer dans nos branches l'impact des dispositifs existants : contrats de qualification, nouveaux services nouveaux emplois, alternance. Cette analyse doit nous permettre de nous réapproprier la question de l'insertion professionnelle des jeunes et de proposer des adaptations. Nous revendiquons l'intégration dans les seuils sociaux de tous les contrats aidés, à travers une réévaluation des salaires des contrats en alternance (apprentissage et contrats de qualification) dans les négociations de branche. Nous sommes en outre plutôt favorables au gel des embauches d'« emplois jeunes », pour assurer la professionnalisation et la pérennité de ces emplois.

2.5 Renégocier les nouvelles conditions de travail

La bataille collective contre les cadences imposées du monde industriel doit muer en un combat plus multiforme contre l'intériorisation par les salariés eux mêmes, des objectifs et des « dead lines ».

- 2.5.1 Le travail devient de plus en plus abstrait, de plus en plus interactif. Le travail en flux tendu se généralise, associant « juste à temps » et respect du « zéro défaut ». Pour beaucoup de postes, l'introduction des nouvelles technologies nécessite la polyvalence, avec de nouvelles compétences toujours plus rapidement remises en cause et une obligation permanente de prise en compte de paramètres multiples. Le travail par objectif, tout comme la transparence ou la surveillance incessante, supprime les temps de pause et de récupération. La prolifération des vecteurs de communication (ordinateur, imprimante, télécopie, téléphone fixe et portable, internet, intranet...) séquence les temps, multiplie les sources de pannes ou de dysfonctionnement et, au final, accroît les perturbations du rythme de travail.
- 2.5.2 La conjonction de ces évolutions des conditions de travail développe la responsabilité des salariés en renforçant les contraintes qui pèsent sur eux, crée une tension et un stress permanents et accroît la charge mentale comme la fatigue physique et nerveuse. Ce que nous avons gagné en autonomie a pour revers une obligation de résultats. La bataille collective contre les cadences imposées du monde industriel doit muer en un combat plus multiforme contre l'intériorisation par les salariés eux mêmes, des objectifs et des « dead lines ».
- 2.5.3 Le développement exponentiel des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des arrêts de travail dus au surmenage témoignent de ces nouvelles formes de pénibilité du travail. Au-delà, les situations vécues de harcèlement, si elles peuvent être le fait de « petits chefs » pulsionnels, sont sans doute favorisées par des logiques de rendement maximum.



Dessin de Laurence Weiss.

- 2.5.4 L'organisation du travail doit devenir une préoccupation prioritaire des équipes syndicales. Les négociations sur le temps de travail ont offert une première clé d'entrée inégalement utilisée. Les commissions de suivi des accords conclus devront être mises à profit pour se réapproprier la question des conditions de travail et la poser en termes d'organisation collective plutôt que de performances personnelles. Plus généralement, ce sont toutes les instances représentatives du personnel (IRP) qui doivent être mobilisées.
- 2.5.5 Le droit du travail nous permet d'utiliser toute une boîte à outils pour prévenir, mettre en place, suivre l'introduction des nouvelles technologies :
- 2.5.5.1 • consultation préalable du comité d'entreprise sur l'utilisation des nouvelles technologies (gestion du personnel, contrôle de l'activité des salariés...);
 - 2.5.5.2 • droit d'alerte des délégués du personnel (art. L.422-1-1);
 - 2.5.5.3 • désignation d'un expert pour les entreprises de plus de 300 salariés;
 - 2.5.5.4 • désignation d'un expert du CHSCT, quelle que soit la taille de l'entreprise, sur la santé et la sécurité au travail, sur l'organisation du travail et de la production.
- 2.5.6 **Commissions de suivi et d'évaluation**
- 2.5.6.1 Toute procédure d'évaluation en entreprise, jusque et y compris l'évaluation individuelle, doit être encadrée par des règles et des critères définis par la négociation collective.
 - 2.5.6.2 Des commissions de suivi et de recours, où siègent les organisations syndicales, devront alors être mises en place.

2.6 Différencier la vie privée et la vie au travail

2.6.1 Droit au respect de la vie privée dans l'entreprise

2.6.1.1 Par le lien de subordination qu'il accepte à travers la contrat qu'il signe, le salarié met sa force de travail à la disposition de l'employeur, mais en aucune façon sa personne (art. 9 du code civil). Face aux dangers des nouvelles technologies, la commission nationale informatique et libertés (CNIL) apporte une expertise en matière de protection de la vie privée et des libertés individuelles ou publiques.

2.6.1.2 Les dispositifs technologiques mis en place dans l'entreprise doivent respecter les principes posés par la loi :
respect de l'identité, de la vie privée et des libertés individuelles (appartenance syndicale notamment), transparence (information préalable de l'existence du dispositif), sécurité de l'information, droit d'accès et de rectification... et même « *droit à l'oubli* ».

2.6.1.3 L'utilisation de la télé-surveillance dans l'entreprise doit être contrôlée :
interdiction de la vidéo-surveillance pendant les temps de pose, interdiction des écoutes téléphoniques, des enregistrements de communications à caractère privé (art. L.120-2)...

2.6.1.4 Le message électronique est considéré à l'égal d'une correspondance privée.

2.6.2 Prise en compte des temps sociaux dans les problématiques syndicales

2.6.2.1 Il y a de plus en plus d'interférences entre vie privée et vie professionnelle. Les unités de travail sont éclatées par le découplage et la confusion des temps et des lieux, qu'induit notamment l'utilisation des téléphones et ordinateurs portables. L'investissement personnel demandé au salarié dans son travail comme la décroissance progressive d'une répartition sexuée des tâches et des sphères dans la société, entraîne une demande plus grande de prise en compte réciproque des contraintes professionnelles et d'ordre familial et privé.

2.6.2.2 Ce qui touche à la famille est culturellement admis et bénéficie de droits légaux ou conventionnels (congé maternité, congé parental, jours pour événements familiaux). Mais c'est l'ensemble de la vie privée qui doit être protégée au quotidien.

2.6.2.3 Nous devons être vigilants face aux heures supplémentaires « cachées » par le travail à domicile, facilité par l'utilisation des nouveaux outils, et faire reconnaître chaque fois qu'il est nécessaire et pertinent les temps d'astreinte. La maîtrise des différentes sphères d'usage des technologies mobiles est bien sûr, en dernière analyse, une question individuelle. Mais elle dépend aussi des normes sociales qui se construiront progressivement. Nous pouvons largement y contribuer par nos propres comportements mais aussi par la négociation de garanties collectives et de codes de bonne conduite, notamment lorsque ces matériels sont alloués par l'employeur.

L'investissement personnel demandé au salarié dans son travail comme la décroissance progressive d'une répartition sexuée des tâches et des sphères dans la société, entraîne une demande plus grande de prise en compte réciproque des contraintes professionnelles et d'ordre familial et privé.



Œuvre de Laurent Grévy, présentée en 1999 lors de l'exposition Lumière du jour dans une architecture, dans le bâtiment des Fédérations CFDT. Photographie de Christian Avril.

2.7 Prendre en compte les différents types de contrat dans les négociations collectives

2.7.1 Dans nos secteurs, l'emploi se développe fortement dans les très petites entreprises (moins de 10 salariés) : 33 % des emplois se trouvent dans les TPE contre 26 % pour l'ensemble des salariés actifs.

Il se développe structurellement à travers la précarité : multi-employeurs, contrats atypiques (CDD d'usage, travail à la tâche ou à la pièce)...

Les travailleurs non salariés représentent une proportion élevée (21 % des actifs contre 12 % pour l'ensemble des secteurs).

Les contrats à temps partiel sont plus nombreux (25 % contre 17 % de l'ensemble des actifs).

L'exercice d'une seconde activité est très répandu notamment dans les secteurs où les emplois principaux sont à temps partiels (activités artistiques, édition de livres, animation, portage et distribution...).

La proportion des CDD est plus élevée que dans l'ensemble de la population active (18 % contre 7 %), même si ce chiffre varie beaucoup en fonction des branches (de 70 % dans la production de films pour le cinéma à 5 % dans l'édition de journaux).

Enfin, 34 % des actifs de nos branches travaillent dans la même entreprise depuis plus de dix ans, contre 42 % pour l'ensemble des secteurs.

2.7.2 Des premières réponses ont été apportées à travers les négociations de branches et d'entreprises sur les 35 heures, par la requalification de nombreux contrats atypiques en CDI ou par l'ouverture de négociations spécifiques à certaines catégories (animateurs, pigistes, intermittents...). Nous devons poursuivre en ce sens pour négocier des solutions adaptées et qui tiennent compte des trajectoires professionnelles des différentes populations qui occupent ces emplois.

2.7.3 De façon plus prospective, la fédération poursuivra le travail qu'elle a engagé avec l'Union confédérale des ingénieurs et cadres, pour analyser la situation des professionnels autonomes (les « solos »), quelle que soit leur situation juridique, et élaborer un cahier des charges d'intervention syndicale CFTD. Nous entendons poser notamment le débat de la prise en charge par les organisations syndicales de salariés des travailleurs indépendants.

2.7.4 Pour l'ensemble de ces travailleurs qui ont des parcours professionnels morcelés et procédant de statuts hybrides, c'est aussi l'exigence d'un *continuum* de la protection sociale qui doit être aujourd'hui portée au nom de l'égalité des droits collectifs devant les aléas de la vie.

2.8 Négocier les nouvelles formes de rémunération

2.8.1 Au-delà des questions statutaires, ce sont aussi les modes additionnels de rémunération au salaire qui bouleversent le contexte social du monde du travail.

Notre problème n'est pas de se poser en directeurs de morale entre ce qui serait le bien (le salaire) et le mal (tout le reste). D'une part, parce que les pratiques démentent au quotidien les discours. Et surtout parce que les nouvelles formes de rémunération permettent de reposer la question du partage des richesses créées par l'entreprise.

2.8.2 Nous devons renforcer les droits collectifs des salariés et étendre au plus grand nombre le droit à l'épargne salariale par la création d'un fonds et de plans d'épargne inter-entreprises pour ne pas créer une nouvelle inégalité entre les petites et moyennes entreprises et les grands groupes. L'écueil principal à éviter étant de fragiliser le socle du salariat par un rapport déséquilibré avec les autres formes de revenu (stock options, droits d'auteurs, etc.).

2.8.3 De ce point de vue, la place de la négociation de branche sur ces questions est posée pour maintenir toute sa dimension à ce niveau de régulation sociale.

2.9 Articuler les différents lieux de négociation

2.9.1 Afin de multiplier les éléments du rapport de forces, une meilleure articulation devra être recherchée entre les problématiques de la négociation contractuelle de la branche et les politiques revendicatives que nous menons en entreprises.

2.9.2 Le développement de la négociation doit passer par un droit généralisé à la représentation collective, y compris dans les PME et les TPE. La CFTD propose dans cet esprit qu'un accord interprofessionnel rappelle la panoplie des mesures existantes (mandatement, commission de branche, délégués territoriaux, négociation avec le CE, les DP...) et fixe un cadre d'expérimentation à durée déterminée, pour négocier dans toutes les branches, selon les modalités les plus appropriées à chaque secteur.

2.9.3 La concentration d'activités au sein de groupes multi-branches peut brouiller les logiques contractuelles, entre les différentes conventions collectives applicables et les accords de groupes qui peuvent être signés. Dans ces négociations, nous devons tenter de faire bénéficier à tous des garanties collectives les plus favorables, notamment en ce qui concerne la prévoyance et le partage des richesses créées (plans d'épargne, intéressement, etc.), tout en valorisant la reconnaissance des compétences et des identités professionnelles.

2.9.4 Nous poursuivrons notre engagement en faveur de la mise en place de comités d'entreprise européens, voire mondiaux. Notre investissement y est de plus en plus important. Notre objectif est désormais l'ouverture de négociations sur leur périmètre pour y obtenir des garanties collectives et des règles communes au niveau européen.

Pour ces travailleurs qui ont des parcours professionnels morcelés et procédant de statuts hybrides, c'est l'exigence d'un continuum de protection sociale qui doit être aujourd'hui portée au nom de l'égalité des droits collectifs devant les aléas de la vie.

Les nouvelles formes de rémunération permettent de reposer la question du partage des richesses créées par l'entreprise.

Inventer un syndicalisme de pratiques participatives

3.1 Mieux articuler l'action des syndicats et de la fédération

3.1.1 Félicitons-nous du fait que le mandat écoulé nous ait collectivement permis de faire cesser définitivement les « guerres de religion » sur les structures des syndicats et leurs rapports avec la fédération.

3.1.2 Parmi les trois syndicats régionaux, le SILAC Alsace a désormais pris toute sa place dans la vie fédérale, rejoignant en cela le SILAC Nord Pas-de-Calais et le PAC Sud-Est. Le syndicat Livre Edition a étendu son champ francilien à l'ensemble du territoire national, ce qui a davantage constitué une mise en cohérence politique qu'un changement organisationnel étant donnée la concentration des maisons d'édition autour de Paris. Les syndicats nationaux Radio Télé., SNAPAC puis SNE se sont réorganisés en collectifs épousant le champ des branches fédérales. Reste la singularité du syndicat Culture qui, vivant principalement au rythme de la fonction publique, participe peu aux débats fédéraux, si ce n'est dans le cadre d'un travail en commun avec le SNAPAC sur les EPIC culturels...

3.1.3 Nous avons donc clos la phase conflictuelle dont nous avons hérité il y a dix ans, suite à la décision de nos prédécesseurs d'une réorganisation selon le modèle unique des syndicats nationaux intercatégoriels de

secteurs en lieu et place d'une structure duale de syndicats régionaux multibranches et de syndicats de métiers. Cette sortie progressive de crise est le produit des décisions du dernier congrès fédéral, gelant les structures existantes et actant la fonction de branche pour l'union des Journalistes. Une nouvelle approche des militants en responsabilité a au surplus permis de reposer le débat en termes de développement de la CFDT et de structuration des équipes syndicales plutôt que de jeu de positionnement politico-symbolique.

3.1.4 Nous devons mettre à profit cette maturité acquise dans le débat organisationnel pour faire un bilan objectif et sans arrières-pensées de nos structures syndicales, en intégrant la question du rapport aux unions territoriales, afin d'être en mesure de les faire évoluer, à terme, dans le cadre de la nouvelle fédération que nous nous proposons de construire. Si le contexte de la réflexion est différent, les principes restent inchangés : respect des identités professionnelles dans le cadre des valeurs CFDT de décloisonnement catégoriel ; masse critique qui permette un effet levier pour l'action collective et un fonctionnement efficient au service de l'adhérent ; autonomie politique dans le cadre du fédéralisme.

3.1.5 Pour autant, la responsabilité première et immédiate de la fédération est de poursuivre le travail de structuration de ses branches.

Nous devons mettre à profit cette maturité acquise dans le débat organisationnel pour faire un bilan objectif et sans arrières-pensées de nos structures syndicales.



Premiers rangs de délégués à notre VII^{ème} congrès à Bierville en 1997 (archives fédérales).

La diversité croissante de nos réalités professionnelles nous impose de trouver des modes d'organisation à géométrie variable, en privilégiant la constitution de groupes de travail au plus près des attentes et des disponibilités des adhérents.

Notre volonté de démocratie participative ne doit pas nous conduire à exiger des adhérents des modes d'investissement uniformes.

3.2 Mieux identifier le travail des branches fédérales

3.2.1 Nos conventions collectives ne couvrent en général pas assez de salariés pour constituer pour chacune une branche fédérale. La nécessité d'opérer des regroupements ne constitue pour autant pas seulement une contrainte, car elle nous oblige à faire militer ensemble des équipes d'histoires professionnelles parfois différentes mais dont les préoccupations sociales de travail sont souvent connexes.

3.2.2 Réaffirmons néanmoins que la solidarité ne se décrète pas et que l'identité d'un collectif ne procède pas seulement d'une analyse rationnelle. A l'inverse, nous nous refusons à céder aux sirènes du tout affectif comme du « basisme » sublimé. Intégrer une dimension culturelle et une part d'irrationnel dans la mise en œuvre des valeurs CFDT et des orientations fédérales, est sans doute le meilleur gage de réussite de notre projet de branches qui se structurent de manière plus participative.

3.2.3 C'est sans doute aussi par une participation plus intégrée des syndicats à l'animation des branches que des sauts qualitatifs pourront être opérés. Parallèlement, l'apport d'adhérents de secteurs professionnels plus confidentiels, bénéficiant de moins de droit syndical et souvent venus vers nous pour négocier la réduction du temps de travail, sera déterminant dans notre capacité à élargir le spectre de notre représentativité et à affiner notre connaissance des conditions effectives de travail dans les branches.

3.2.4 Cette diversité croissante de nos réalités professionnelles nous impose de trouver des modes d'organisations à géométrie variable, en privilégiant la constitution de groupes de travail au plus près des attentes et des disponibilités des adhérents. Un fonctionnement plus fluide, notamment à travers le développement des échanges électroniques, est également à développer. Il ne nous reste pas moins impératif de donner des débouchés à ces initiatives en les inscrivant dans des perspectives plus larges.

3.2.5 Du particulier au général, de l'individuel au collectif, du micro au macro, de l'identitaire à la solidarité, du professionnel à l'intercatégoriel, du régional au national, le projet fédéral dans son entier se traduira concrètement par notre capacité à faire vivre en permanence ces allers-retours. Il s'agit moins d'opposer les premiers aux seconds que de refuser que les différents niveaux de débats et d'actions syndicales s'ignorent les uns les autres.

3.2.6 Ainsi, pour être productrices d'identité, les branches fédérales devront mettre en œuvre des orientations qui prennent toujours mieux en compte la diversité des réalités qu'elles recouvrent : organisation du travail, taille et situation géographique des entreprises, catégories professionnels, statuts sociaux...

3.3 Transformer nos adhérents en militants

3.3.1 La diversité des adhérents CFDT est une richesse. Nous devons aider les syndicats à faire de chacune de leurs sections des collectifs réellement intercatégoriels. Dynamique de développement, il s'agit également d'orienter nos pratiques en accord avec nos valeurs. Les sections syndicales d'entreprise devront ouvrir des espaces de dialogue, pour que les positions défendues et les orientations retenues soient davantage celles de l'ensemble des adhérents que d'une minorité de militants.

3.3.2 Chaque salarié, quel que soit son parcours ou son statut, doit pouvoir trouver à la CFDT une écoute effective et un accueil adapté. Il a droit à une information sur notre positionnement collectif, nos valeurs communes et à une visibilité sur notre syndicalisme. Nous nous fixons l'objectif que tout nouvel adhérent puisse bénéficier d'un livret d'accueil lui permettant de se repérer dans la CFDT.

3.3.3 Chaque adhérent doit pouvoir s'informer sur notre fonctionnement démocratique et avoir accès, dans la transparence, aux débats existants à tous les niveaux de l'organisation. La fédération tente d'y contribuer par l'envoi de *Médiations* à tous.

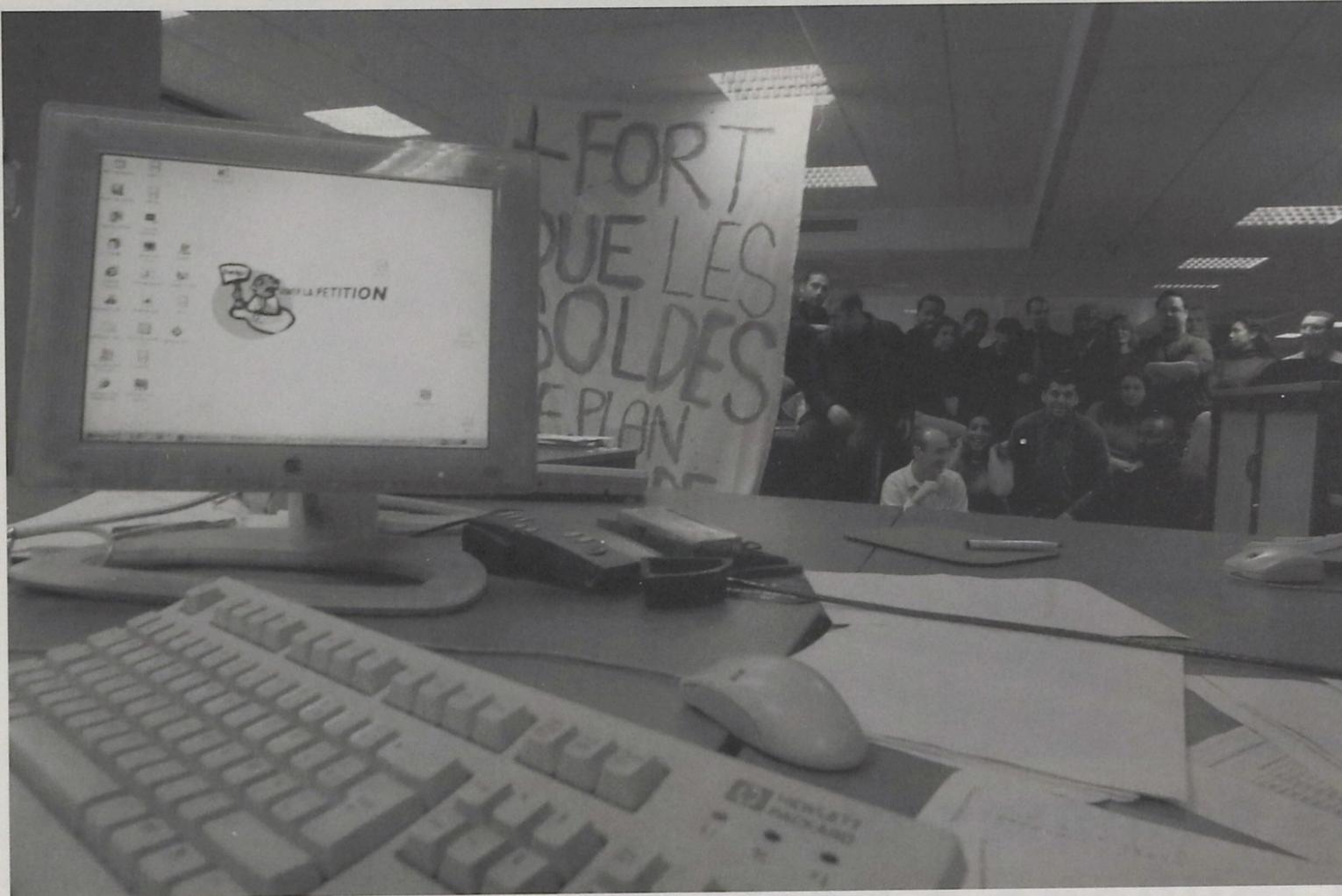
Il doit en outre pouvoir comprendre les modes de prise de décision et avoir la possibilité d'y participer. C'est le moins que l'on puisse lui proposer en échange d'une cotisation !

3.3.4 Notre volonté de démocratie participative ne doit pas nous conduire à exiger des adhérents des modes d'investissement uniformes. Nous devons tenter d'éviter de « recruter à notre image » et à l'inverse chercher à nous ouvrir à des salariés ayant des réalités professionnelles, personnelles, sociales, des disponibilités, des rythmes et des centres d'intérêt différents. La future déléguée opiniâtre du CHSCT ou l'égérie du prochain conflit ne se ressemblent sans doute pas. En revanche l'éternel adhérent indisponible aurait peut-être pu prendre en charge le dossier de la discrimination à l'embauche si on avait pensé à lui en parler...

3.4 Construire des chantiers de syndicalisation spécifiques

3.4.1 Nous devons favoriser le développement syndical sur les secteurs émiétés ou émergents. En concertation avec les syndicats, devront être identifiées les priorités sur deux objectifs principaux : PME et TPE (théâtres, animation, télécoms, industries graphiques, presse...) et statuts spécifiques (« solos », intermittents, pigistes, distributeurs...).

3.4.2 Nous poursuivrons en outre notre disponibilité aux unions interprofessionnelles pour contribuer au développement CFDT sur des bassins d'emploi spécifiques, comme nous l'avons fait avec l'UD de la Vienne sur le site du Futuroscope.



Mobilisation des salariés de Freesbee en février 2001.
Photographie d'Eric Dessons.

3.5 Développer une politique de formation syndicale adaptée

3.5.1 Les projets de formation que nous développerons en interne, avec l'appui de nos interlocuteurs habituels (consultants, experts, militants de la fédération ayant développé une compétence particulière), seront de deux ordres. D'une part, ceux qui « collent » à la politique revendicative de la fédération au fur et à mesure que nous la mettons en œuvre. D'autre part, ceux qui sont susceptibles d'intéresser un public dépassant les premiers cercles des militants fédéraux, afin de poursuivre la construction de notre identité fédérale.

3.5.2 Pour les formations fondamentales et indépendantes de nos réalités professionnelles, nous souhaitons resserrer les liens avec les unions régionales inter-professionnelles pour utiliser leur savoir-faire et, selon les besoins de nos syndicats, construire avec elles des modules qui correspondent aux demandes non satisfaites de nos équipes.

3.6 Asseoir notre politique de communication

3.6.1 La sortie fin 1999 de notre nouvelle publication *Médiations* a constitué un saut qualitatif de l'offre d'information fédérale, qui correspondait en outre aux orientations de notre dernier congrès. Le second changement a été, en 2000, l'intégration du réseau informatique fédéral à l'Intranet confédéral qui, rappelons-le, peut être mis à la disposition des

syndicats qui le souhaitent. La dotation d'adresses électroniques aux permanents fédéraux permet de développer des échanges de plus en plus fonctionnels avec les équipes syndicales.

La fédération continue de faire parvenir *Syndicalisme Hebdo* aux délégués syndicaux.

Enfin, des comptes-rendus des négociations de branche ont été adressés aussi fréquemment que possibles aux responsables syndicaux concernés.

3.6.2 Les relations avec la presse mériteraient d'être mieux structurées, même si notre approche est plutôt de cibler notre politique de communication sur les enjeux fédéraux majeurs (formes émergentes de syndicalisation, couverture conventionnelle en construction...). Parallèlement, la « couverture » de l'activité fédérale par la presse confédérale a gagné en densité.

3.6.3 Nous sommes bien conscients des deux manquements que seraient la généralisation des informations pratiques (bulletins de branches) et le développement d'une information en ligne. Nous devons y réfléchir pour l'avenir, en mesurant les moyens humains qu'il serait alors nécessaire de mobiliser, sans doute hors de proportion d'une fédération qui, comme la nôtre, couvre à la fois peu de salariés et un grand nombre de champs conventionnels. Les nouvelles perspectives fédérales aideront sans doute à réduire cet écart permanent entre nos ambitions et nos moyens...

Nos projets de formation seront ceux qui « collent » à la politique revendicative fédérale et ceux qui sont susceptibles d'intéresser un public dépassant les premiers cercles des militants fédéraux.



**Nous sommes plus
de 4 millions à partager une
autre idée de l'assurance**

● Chaque jour, des centaines d'hommes et de femmes de tous horizons choisissent la Macif.

En devenant sociétaires, ces hommes et ces femmes affirment leur attachement aux valeurs de solidarité et d'égalité qui marquent notre différence. Car en tant que vraie mutuelle, notre vocation n'est pas de rechercher le profit mais de mettre à la disposition de tous, des contrats d'assurance clairs, sûrs et complets au plus juste prix. Pour la Macif, la solidarité n'est pas qu'un principe : avec la Fondation Macif et le fonds de solidarité, nous aidons aussi les personnes en difficulté. A la Macif, les sociétaires participent directement à la vie démocratique de la mutuelle en élisant leurs délégués. Une démarche qui garantit la transparence de notre gestion et justifie la confiance que plus de 4 millions de particuliers, de sociétés, d'associations et de comités d'entreprise accordent à l'une des premières mutuelles de France.

Pour connaître le point d'accueil Macif le plus proche de votre domicile, www.macif.fr ou Minitel **3614 MACIF** (0,37 F la minute)

On a tout
à gagner
à être **solidaire**

MACIF