

Du handicap à l'exclusion

Nous vivons dans une société de prospérité et nous nous trouvons confrontés à une pauvreté qui gagne du terrain.

Les rapports de l'INSEE et du C.E.R.C. (Centre d'étude des revenus et des coûts) confirment l'accroissement des inégalités en France.

Quelques chiffres : deux millions cinq cent mille mal-logés, cinq cent mille sans abri, un million de jeunes et de RMistes dans une absence totale de ressources.

Le psychosociologue parle de « handicaps » : femmes, jeunes, immigrés, plus de cinquante ans, malades, handicapés, sans formation...; l'assistante sociale parle de « population à risques » : familles monoparentales, nombreuses, immigrées, toxicomanes...; l'éducateur parle de « publics en difficultés » : chômeurs, délinquants...; le nouveau chargé de mission parle « d'inégalités géographiques » : de quartiers suburbains surpeuplés ou de zones en voie de désertification lieux d'accueil de toutes les formes de marginalités ; le politique parle, lui, « d'ilôts sensibles ».

Face à ces discours, comment faire pour que la multiplicité de handicaps n'entraîne pas l'exclusion ? Le sur-endettement des ménages est-il le premier feu rouge ?

Peut-on s'offrir le luxe d'un handicap tel que l'échec scolaire, l'emploi précaire, si l'on habite, en plus, dans un quartier délabré, sans commerces et sans moyens de transports, quartier où la population active ne représente qu'une minorité parmi bien d'autres ?

Non, car cet handicap devient synonyme d'exclusion.

Que dit le syndicalisme CFDT ?

Il faut mettre l'accent sur le sens de la débrouillardise, sur les compétences, il faut développer les créneaux atypiques, les réseaux PMI (petites et moyennes industries), changer les mentalités engluées dans la rigidité culturelle, accentuer la logistique emploi - formation : « un travail pour chacun selon ses capacités », c'est possible !

Pour cela nous devons mettre toutes nos forces dans la bataille de l'emploi : une bataille économique, culturelle, solidaire professionnellement et socialement.

La FTILAC doit s'engager résolument dans :

- une action permanente pour l'emploi,
- des actions diversifiées pour faire reculer l'exclusion.

Danièle RIVED

Les exigences d'une

Un an à peine avant le congrès confédéral de Paris, le Conseil National réuni du 24 au 26 avril a adopté une résolution que Jean Kaspar, rapporteur du texte, a située comme une étape dans la réflexion sur l'adaptation du syndicalisme de la CFDT. En réponse à un intervenant qui s'interrogeait sur la stratégie de la CFDT, le rapporteur a indiqué que le changement n'était pas une religion, mais une nécessité... à l'égard des 90 % des salariés qui ne sont adhérents d'aucune organisation syndicale.

Poursuivre l'action pour une société plus solidaire

En concluant sa réponse à la quarantaine d'interventions des régions et fédérations, Jean Kaspar a rappelé la responsabilité du syndicalisme et singulièrement de la CFDT dans l'action pour l'emploi et la lutte contre l'exclusion. Il a souligné l'urgence de «sortir de l'accoutumance au chômage».

Pour manifester clairement sa volonté de faire de l'action pour l'emploi une priorité, la CFDT organisera le 12 septembre un rassemblement national et publiera à cette occasion une charte pour l'emploi.

- réduction et aménagement de la durée du travail,
- développement de la négociation d'accords pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications en privilégiant les plus bas niveaux,
- négociation de la mobilité,
- pérennisation et professionnalisation des emplois d'aide à domicile, notamment auprès des personnes âgées, de la petite enfance et des familles,
- mise en œuvre de nouvelles formules d'insertion ou de réinsertion dans l'emploi, en particulier pour les chômeurs longue durée,
- réduction du recours à des contrats à durée déterminée et

application de nouvelles garanties relatives à ces emplois,

- relance d'une réelle politique d'aménagement du territoire,
- réduction du travail clandestin.

La CFDT veut agir sur ces différents terrains.

Pour faire reculer l'exclusion, notamment celle qui trouve sa source dans les quartiers urbains dégradés, où le chômage et l'échec scolaire coexistent, la CFDT interviendra, avec d'autres partenaires sur le plan local, pour la construction de logements sociaux, pour la rénovation des quartiers, pour l'intégration des populations immigrées

En matière de **salaires**, de **qualifications** et de **carrières**, la résolution adoptée par le Conseil National précise «qu'aucun secteur ne doit rester à la traîne des négociations engagées dans les branches sur les bas salaires», et que «le pouvoir d'achat du SMIC devra connaître la même progression que celle du salaire horaire ouvrier moyen».

Le Conseil National rappelle les exigences de la CFDT dans **les négociations salariales dans les fonctions publiques** : ouverture de négociations pour 1991 et mesure immédiate pour le premier semestre.

Concernant **les progrès sociaux pour les salariés des**

petites entreprises, la résolution considère que «le projet de loi élargissant les bénéfices des activités sociales et culturelles à tous les salariés, quelles que soit la taille des entreprises et renvoyant à la négociation de branche la concrétisation de cet objectif et la mise en place du ou des organismes paritaires de gestion de ces activités, constitue une avancée limitée. La CFDT reste donc attentive à l'évolution du contenu du projet de loi actuellement en discussion».

A propos des **retraites**, le Conseil National «estime que le Livre Blanc est un document utile et nécessaire à la compréhension de la situation actuelle et à l'éclairage des choix à opérer, la CFDT prend acte de l'engagement du gouvernement de maintenir le système de retraite par répartition, de ne pas remettre en cause l'ouverture du droit à la retraite à 60 ans, de ne pas confondre épargne et retraite.»

Le contexte international

Sur le **conflit du Golfe**, la résolution note que «sa fin ne règle pas pour autant les problèmes de la région» et déplore face à l'extermination du peuple kurde, par le régime de Bagdad, «la passivité initiale de la plupart des gouvernements qui heureusement se sont ressaisis en acceptant au

démarche réformatrice

sein de l'ONU que le droit d'ingérence humanitaire s'applique lorsque les droits de l'Homme sont bafoués».

L'Europe sociale a pris du retard. La CFDT appelle à «l'accélération de la mise en œuvre du programme d'action sociale par la loi et la négociation», et pour y parvenir, à l'engagement rapide de la communauté «dans la construction de l'union économique, monétaire, sociale et politique».

Une démarche résolument réformatrice

La CFDT fait «le choix d'une démarche réformatrice pour des transformations sociales reposant sur la participation des salariés et la création d'un rapport de force nécessaire à leur réalisation...», elle entend obtenir des résultats concrets pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés et lutter contre toutes les formes d'exclusion. Elle entend ainsi contribuer à l'émergence d'une citoyenneté renouvelée dans l'entreprise et la société et à une plus grande cohésion sociale fondée sur la justice sociale, l'égalité, l'émancipation des individus et des groupes».

Un syndicalisme d'adhérents, fort, uni, efficace et participatif

L'ambition de la CFDT est «que le mouvement syndical regroupe une majorité de salariés actifs et retraités». Cette ambition pour le mouvement syndical français amène la CFDT à agir dans cinq directions : être plus nombreux à la CFDT, faire naître et développer les convergences,

construire de nouvelles règles du jeu social, renouveler les pratiques syndicales et adapter les structures et les modes de fonctionnement.

Généralisation et amplification de l'effort de syndicalisation, développement de nouvelles possibilités d'adhésion par des expérimentations concernant le chèque syndical, recherche de formules apportant des avantages spécifiques aux adhérents, y compris par la négociation : la résolution invite les organisations CFDT à se fixer des objectifs et à développer leur action dans ces directions.

«Le Conseil National réaffirme sa volonté d'œuvrer à des rapprochements intersyndicaux partout où cela est possible pour rassembler le plus grand nombre de salariés, la CFDT, FO, la CFTC, la CGC, la FEN, la FGAF et dans certains secteurs des syndicats autonomes ont la responsabilité d'exprimer leur volonté de progresser ensemble...» L'impact, sur les salariés, de ces rapprochements sera d'autant plus grand qu'ils percevront que ceux-ci sont au service d'une action syndicale indépendante, adaptée à notre temps, participative et débouchant, par la négociation, sur de réelles améliorations au quotidien de leurs conditions de travail, d'emploi et de vie».

«La CFDT privilégie la construction de rapports sociaux contractuels à tous les niveaux, la branche en constitue le pivot. Elle attend de l'Etat, des pouvoirs publics employeurs et du patronat qu'ils fassent du choix de la politique contractuelle un axe fort de la politique

sociale». La CFDT veut mieux structurer la politique contractuelle pour créer un rapport de force autour des temps forts de la négociation. Dans cet esprit, la résolution demande aux organisations CFDT de «rechercher les moyens propres à associer les adhérents à l'appréciation des résultats de la négociation.... Elle demande aussi aux organisations de réaliser un effort conséquent dans le renouvellement des pratiques syndicales et dans le renforcement du réseau militant».

Enfin le texte souligne que l'adaptation des structures de la CFDT prolongement des pratiques syndicales consistera à «redonner au fédéralisme toute son actualité pour consolider le fonctionnement démocratique et la cohésion de l'organisation, revitaliser la structure de base qu'est le syndicat, organiser les complémentarités nécessaires à l'action en précisant le champ d'intervention des différentes structures professionnelles et inter-professionnelles».

Michel Chapeau

Tableau de Bord

Prix :

+ 0,2 % en février, soit 3,5 % sur les douze derniers mois.

Salaire ouvrier :

+ 1,2 % sur le premier trimestre, soit un gain de pouvoir d'achat de + 1,7 % sur les douze derniers mois.

Chômage :

2 587 000 demandes d'emplois non satisfaites en janvier (+ 1,8 % en un mois) en données corrigées des variations saisonnières.

Avoir 25 ans et un emploi

Les jeunes de moins de vingt cinq ans constituent 14 % de la population active, ils représentent 45 % de la totalité des chômeurs (O.C.D.E.)

Non compris les centaines de milliers de jeunes « stagiaires » de toutes les catégories de « plan-emploi ». Ils occupent la moitié des contrats atypiques (intérimaires, remplacements, contrats à durée déterminée...) (I.N.S.E.E.).

La grande entreprise centralisée, bureaucratique, n'attire plus les jeunes, ils souhaitent travailler dans « une petite entreprise à taille humaine ». (80 % d'entre eux, ayant un emploi, neuf mois après la fin de leur scolarité, sont salariés dans une P.M.E.).

Pour eux le plaisir, dans le travail, a autant d'importance que le salaire, l'enrichissement intellectuel, la culture du confort, devancent très largement la volonté d'exercer un pouvoir.

Face à ces aspirations, que leur propose-t-on ? Une longue période d'humiliation sociale ; l'attente, dans un statut de demandeur d'emploi ou d'intérimaire.

Pourtant 20 % sont prêts à entrer dans un syndicat pour y militer, et 48 %

sont prêts à s'engager dans une association de défense des droits de l'homme (sondage Juniorscopie).

Où en est-on dans la branche socioculturelle ?

Si dans beaucoup de métiers à médiation sociale, la précarité de l'emploi se développe (pigistes, acteurs, techniciens audiovisuel...) elle le fait de manière exponentielle dans le secteur socioculturel : les permanents recrutés ces vingt dernières années sont toujours là ; ils bénéficient de convention d'entreprise supérieure à la convention collective nationale de l'animation socioculturelle. Les nouveaux embauchés, le sont par des associations parallèles, hors conventions d'entreprise, sur des contrats précaires, liés au financement sur contrat d'objectif (exemple formateur de stage d'insertion). Embauchés sur des contrats précaires, ils ont des difficultés à s'insérer dans l'entreprise.

Ces jeunes sont-ils définitivement cantonnés dans des petits boulots ou la précarité à vie ? Sont-ils intégrés dans l'entreprise ?

Certains sont exclus des listes des élections du personnel, du comité

d'entreprise, des plans de formation, des revendications du personnel permanent. Leurs intérêts sont souvent contradictoires.

Dans la section syndicale sont-ils représentatifs ? Peut-on, syndicalement, leur donner des responsabilités ? Quand on vit avec la moitié du SMIC, comment payer un timbre à 40 F ? (N'oubliez pas de vous renseigner à la FTILAC pour les timbres à bas revenus).

Comment concilier les préoccupations des salariés permanents défendant leurs droits acquis et la demande des jeunes à la recherche d'un emploi stable ?

A l'heure où il est question de renégocier les solidarités inter-générations pour les régimes de retraite, saurons-nous défendre les droits à préserver pour les uns et les droits à acquérir pour les autres ? Saurons-nous redéfinir une nouvelle politique de ressources humaines ?

Saurons-nous assumer nos contradictions : proposer une redistribution du travail tout en préservant les avantages sociaux ?

Danièle Rived

Extrait du Rapport d'Enquête Jeunesse et Sports 1989 sur le recrutement Socioculturel

Les recrutements de 1986 et 1987 correspondent à :

47,33% de création d'emploi,
41,79% à des renouvellement de personnes
10,88% à des modifications de postes

On les retrouve dans quatre grands groupes

19% d'animateurs généralistes
43% d'animateurs spécialisés
11% d'animateurs sportifs
25% d'animateurs responsables
ainsi les emplois se développent dans l'animation, même si on ne crée plus d'équipements

Le profil des salariés recrutés est le suivant :

55% ont moins de 25 ans
25% sont des chômeurs
20% sont étudiants
10% sont primo-demandeurs d'emploi
60% d'entre eux touchent moins que le SMIC

Sur les 60% d'emplois précaires :

50% le sont à temps complet
27% le sont à mi-temps
23% le sont à temps partiel

Leurs statuts sont multiples

C.R.E. : Contrat de Retour à l'Emploi
C.E.S. : Contrat Emploi Solidarité
Stage de formation en alternance
Stage d'adaptation à l'emploi
Stage de qualification
Stages d'apprentissage, de Réinsertion
S.I.V.P. : Stage d'insertion dans la vie professionnelle
Embauchés sur l'annexe II : payés 2 heures au forfait URSSAF pour travailler 10 heures
Intérimaires
Saisonniers
Vacataires
Contrats à durée déterminée...

| | Délégués du personnel | | Comité d'Entreprise | | Formation | |
|---|---------------------------------|---------|---------------------------------|---------|----------------|-----------------------------------|
| | Prise en compte dans l'effectif | Vote | Prise en compte dans l'effectif | Vote | Plan Formation | C.I.F. |
| Contrat Durée indéterminée | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Contrat Durée Déterminée | Oui | >3 mois | Oui | >3 mois | Oui | Oui (L.931 et s) + CIF spécifique |
| Contrat Durée Indéterminée Intermittent | Oui Prorata | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Mis à disposition de l'entreprise | Oui Prorata | Non | Oui | Non | Non | Non |
| Fonctionnaires détachés | Oui | Non | Oui | Non | Non | Non |
| Travailleurs Temporaires | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Apprentis | Non | Oui | Non | Oui | Non | Non |
| Contrat Qualification | Non | Oui | Non | Oui | Non | Non |
| Contrat Adaptation | Non | Oui | Non | Oui | Non | Non |
| Contrat Retour emploi | Non | Oui | Non | Oui | Non | Non |
| S.I.V.P. | Non | Non | Non | Non | Non | Non |
| C.E.S. | Non | Oui | Non | Oui | Spécifique | Non |

La formation à la sécurité est obligatoire pour tous les types de contrats. Elle doit être renforcée pour les postes à risques

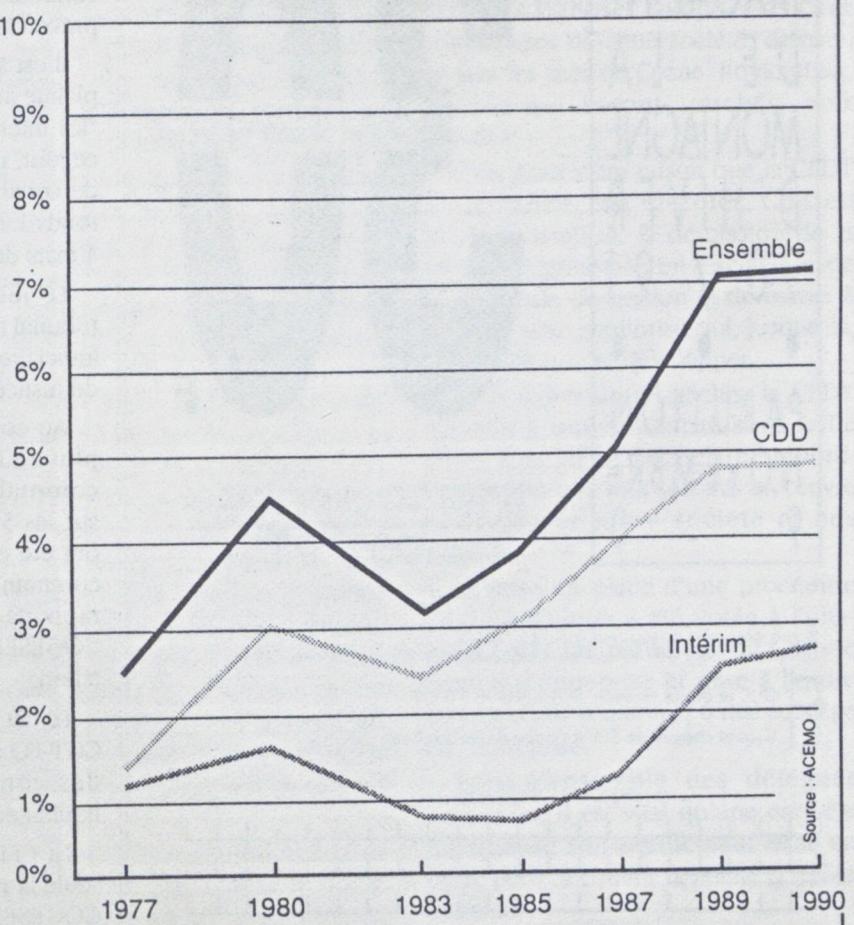
L'explosion de la précarité

Depuis 1985, le recours aux missions d'intérim et aux contrats à durée déterminée s'accroît vivement. Le travail temporaire représentait 2,5 % du nombre de salariés en 1977 et aux alentours de 7% aujourd'hui... Pourtant depuis 1981, le travail précaire fait l'objet de toutes les attentions du législateur. Pas moins de quatre textes limitant ou pas les cas de recours et presque autant de négociations entre les partenaires sociaux. Malgré cela, ces formes d'emplois atypiques se sont, semble-t-il, durablement installé dans notre paysage de l'emploi. Un million de personnes sont concernées dont les deux tiers par des CDD.

L'essor très vif de l'emploi précaire provient en partie d'un rattrapage. C'est le cas de l'intérim dont la progression au début des années 80 était réglementairement contenue. Autre cause : la reprise de l'activité vers le milieu de l'année 87 qui a accentué l'appel à ce type d'embauche, particulièrement pour l'intérim.

Cependant, un ralentissement est constaté depuis 1989. Ainsi le taux de croissance de l'intérim se situe aux alentours de 40 % les deux années précédentes. Un palier semble être atteint même s'il faut se garder de toutes certitudes. Fait significatif : si les embauches précaires étaient encore relativement importantes en 1990, elles apparaissent de plus en plus, comme une étape vers un emploi stable et non comme substitut à l'embauche ferme.

Evolution des emplois temporaires



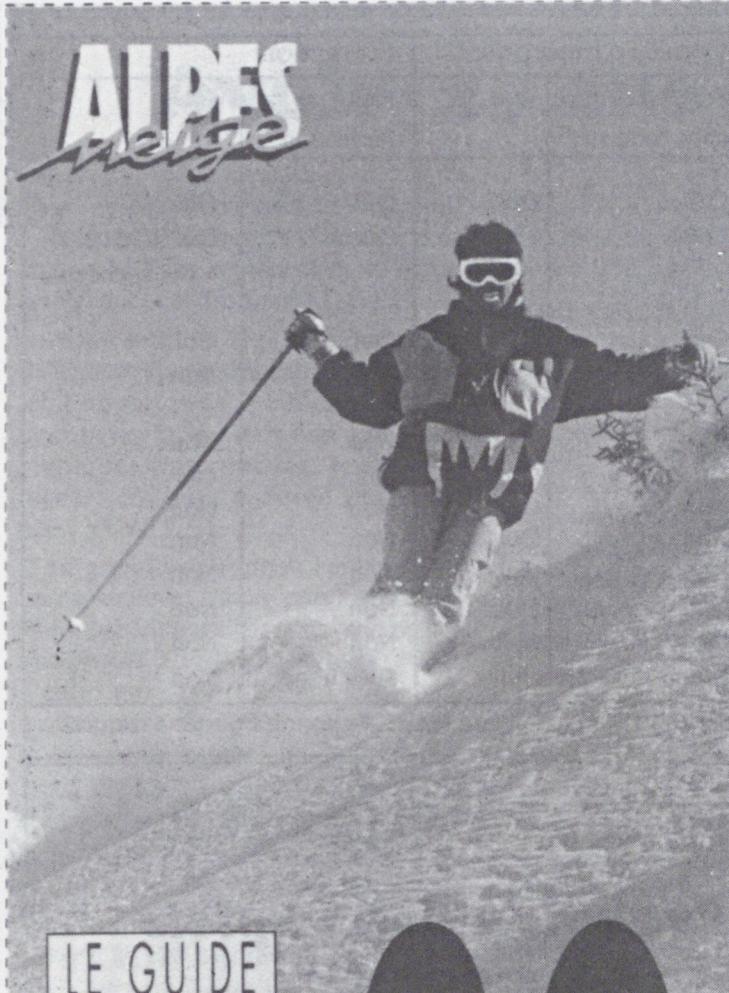


Photo: CDT Haute Savoie

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

30
AU LIEU DE 38F
(PRIX NORMAL DE VENTE)
F

RECEVEZ CHEZ VOUS ALPES NEIGE
90 / 91

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

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

Signature (obligatoire)

(M. Mme, Mlle) Nom: Prénom

Adresse

Commune

Code postal

Bureau distributeur

* FRANCO DE PORT

Ecrit

N.M.P.P.

Mise au point sur les affaires de l'ex-comité d'entreprise exploitation et de ses filiales, la COGESEL P S.A. et la COGESEL P Voyages.

D epuis des mois, pour certains ouvriers des NMPP, c'est comme si le monde s'effondrait. Ce que disait la CFDT est devenu réalité, l'ex-C.E. Exploitation et la COGESEL P sont en liquidation judiciaire.

Selon deux jugements du tribunal de Bobigny, la COGESEL P S.A. dirigée et présidée par l'ex-délégué syndical CGT Christian Lelièvre accusait un passif de 13.359.977 F pour un actif de 9.397.337 F et la COGESEL P Voyages gérée par Mme Lelièvre et M. Duhamelle Gustave, ex-secrétaire du C.E., en retraite, accuserait un passif de 1.838.933,33 F pour un actif de 950.394,03 F.

La suite est connue, les époux Lelièvre ont été cités publiquement comme responsables d'une partie de ces déficits dont pourtant tout un conseil d'administration avalisait chaque année le bilan.

Le déficit cumulé de l'ex-C.E. Exploitation, de la COGESEL P S.A. et de ses filiales s'élèverait à 15 millions de francs.

Après que la direction des NMPP se soit décidée à porter certains éléments à la connaissance de la Justice afin que celle-ci établisse les responsabilités et en tire les conséquences pénales, les élus CFDT n'ont pu avoir la communication des comptes de gestion détaillés tel que le prévoit le Code du Travail.

Il est à noter que la direction des NMPP n'a pas déposé plainte au Tribunal, malgré son souci, dit-elle, de préserver "les intérêts légitimes" des salariés. Curieusement, seule à ce jour, une délégation de la FILPAC-CGT a eu la primeur de certains comptes et des preuves de détournements de fonds lors d'une rencontre avec la direction des NMPP le 4 mars dernier.

Le Jeudi 4 avril, le syndicat CGT-FO a assigné au tribunal tous les anciens élus du CE ainsi que le liquidateur judiciaire et la direction des NMPP pour obtenir par voie de Justice les comptes de l'ancien C.E.-Exploitation.

Au cours de l'audience, l'avocat de la CFDT a poussé plus loin ses demandes en réclamant une **expertise comptable** de l'utilisation des fonds de C.E. Exploitation sur les 5 dernières années afin de vérifier si les sommes ont été engagées conformément à l'objet d'un C.E. et de communiquer à l'expert tous documents, notamment les rapports des administrateurs judiciaires tant des sociétés COGESEL P S.A. et COGESEL P Voyages que du C.E. Exploitation.

Le **10 avril** dernier, le Juge suivant la demande de la CGT-FO a accordé un délai de six semaines pour la remise des comptes de l'ancien CE sous les auspices du liquidateur judiciaire.

La CFDT estime que ce jugement est trop restrictif, car seule la remise de tous les comptes de l'ancien CE et de la COGESEL P avec ses filiales apporterait des éléments de clarification sur les déficits annoncés, ainsi les organisations syndicales pourraient agir en justice pour

demander la réparation du préjudice subi par les salariés, tant devant les juridictions civiles que les juridictions pénales contre les fautes de gestion.

Rappelons, comme cela a été fait devant le tribunal que les élus CFDT n'ont eu aucune responsabilités de gestion dans l'ancien C.E. Exploitation. Remarquons aussi la **curieuse démarche** de la CGT-FO qui n'hésite pas à assigner devant les tribunaux les anciens élus de C.E.-Exploitation, alors que, dans le même temps, face au déficit constaté de **150 millions** de centimes au C.E. Réaumur VP, laissé par la CGT-employés **en février 1990**, la CGT-FO s'est contentée d'avaliser ce déficit sans en rechercher les responsabilités et a accepté, après des revirements la vente, par la direction des NMPP, d'une partie du patrimoine immobilier des NMPP.

Depuis que la CFDT est représentée (1982) dans le C.E. Exploitation par des élus elle a toujours dénoncé la gestion **monopoliste** faite par la CGT et le **manque de transparence** dans le C.E..

Nous avons été amenés à défendre, à de nombreuses reprises, des salariés employés par le C.E. devant les Prud'hommes, victimes de licenciements abusifs par les dirigeants syndicaux CGT (patrons de choc) de l'ex-C.E..

La CFDT, dans l'intérêt des salariés mettra tout en œuvre pour faire connaître la vérité sur l'ancien C.E. et la COGESEL et restera vigilante pour que de tels faits et agissements ne puissent se renouveler dans les nouveaux C.E..

Il faut renforcer la CFDT pour imposer la démocratie et le pluralisme syndical afin de contrôler la gestion des biens sociaux dont le patrimoine appartient aux salariés.

Section Syndicale N.M.P.P.



IMPRIMERIES - LABEUR : MOORE-PARAGON

En demandant la démission de la Direction Générale

La CFDT accuse

ESPC

En effet, la nouvelle a été annoncée officiellement lundi 22 avril à l'ensemble des partenaires sociaux.

Moore-Paragon entend fermer les unités de Châteauroux (206 salariés), Strasbourg (145 salariés), ventes (36 salariés). La décision aurait été prise suite aux mauvais résultats 1990 et du premier trimestre 1991.

L'analyse qu'en tire le syndicat CFDT est que, d'une entreprise prospère qui avait réussi à traverser sans trop de dommage une longue période de difficultés économiques est en train d'être détruite par une équipe de financiers incapables et irresponsables.

Depuis l'arrivée, en 1987, de la nouvelle direction générale, présidée par M. Juteau, de nombreux cadres supérieurs ont du démissionner de gré ou de force.

60 % d'un secteur commercial, mis en place par l'ancienne direction présidée par M. R. Prêtre, a été démantelé et la direction actuelle continue, encore actuellement, son œuvre de destruction. Aujourd'hui, on envisage de fermer l'unité qui possède l'équipe la plus technique et la plus performante (Strasbourg).

L'unité de Châteauroux, qui fabrique du listing informatique et de l'autocopiant pour les unités du groupe France, sera également fermée, Moore préférant acheter ailleurs ce qu'il peut fabriquer lui-même (à noter que cette unité a déjà subi 71 licenciements en 1990).

La CFDT avait déjà, depuis longtemps, alerté les directions locales, et notamment celle de Cosne sur ce qui se passait. Ces directions locales ont préféré ignorer les remarques faites par les délégués syndicaux. Aujourd'hui, la CFDT dénonce le laxisme de celles-ci et les accuse de cautionner la politique de la direction générale.

Belles actions pour certains de ces cadres «sortis du rang» qui, aujourd'hui, participent volontairement à la destruction de ce qu'ils ont participé à construire.

Pour la CFDT, il est inquiétant de constater le manque d'analyse objective de certains de ces responsables, manipulés par une direction générale qui ne fait que les mener en bateau.

La question que la CFDT et l'ensemble des autres syndicats des diverses unités se posent, et que certains feraient bien également de se poser :

Quel est le véritable objectif du groupe Moore ?

N'entendrait-il pas se désintéresser de la France, voire même d'une partie de l'Europe pour investir ailleurs (Grèce, Pays de l'Est...) où des marchés importants vont être à saisir et où surtout les profits à réaliser vont être colossaux ?

Dans un premier temps, les syndicats entendent lutter ensemble, au coude à coude, et mettre en place tous les moyens pour éviter un tel gaspillage économique et humain.

Il faut savoir qu'à Cosne, malgré la construction d'un atelier neuf, et malgré le projet de renforcement du site de Cosne (ceci pour mieux faire passer la «pilule» et freiner la lutte), personne n'est à l'abri de la restructuration. Aujourd'hui, les autres subissent, mais si les directions générales France et Europe restent aux commandes de cette société, demain, ce sera les sites de Cosne, Romorantin, Argent qui seront touchés, voir fermés !

C'est pour cette raison que la CFDT a demandé, au dernier Conseil d'Administration, la démission de la direction générale en l'accusant de faute lourde de gestion et de mener à sa perte une entreprise qui, jusque là, n'avait fait que se développer.

Pour éviter un tel gâchis, la CFDT appelle à une solidarité sans faille entre tous les personnels de Moore-France afin que tout soit mis en œuvre pour sauver notre société et nos emplois.

La mise en place d'une procédure de droit d'alerte a été votée à l'unanimité par les membres du Comité Central d'Entreprise et mise à l'ordre du jour d'une réunion le 6 mai au siège de l'entreprise.

Pour l'ensemble des délégués syndicaux, il est vital qu'une enquête minutieuse soit rapidement mise en place pour découvrir la réalité de telles décisions.

R. Picard
Délégué syndical Central CFDT

Demain :

La SEPT, chaîne culturelle et européenne

Le 30 avril à Strasbourg sera officiellement créée l'ARTE (l'Association relative à la Télévision Européenne).

Une délégation CFDT (composée de Annick Branly, Jean-Pierre Léoni, Philippe Verrière pour la SEPT et Christophe Burling (FTILAC), a rencontré le 10 avril à Baden-Baden des responsables nationaux du syndicat allemand de l'Audiovisuel : IG. Medien, ainsi que les futurs Directeurs allemands de la nouvelle chaîne.

Jérôme Clément sera le Président et André Harris Directeur des Programmes. La GEIE (Groupement Européen d'Intérêt Economique) qui gérera la chaîne à Strasbourg, sera basée sur le principe de la parité entre français et allemands.

La CFDT a défendu lors de cette réunion :

- Une entente sur la nature du programme (le contenu avant le contenant, l'image avant les tuyaux, la conception avant le stock).
- L'indépendance Européenne face à

l'invasion des productions américaines et japonaises, en termes d'enjeux culturels et d'industries audiovisuels.

- La nécessité de tout mettre en oeuvre pour créer une équipe transnationale, le plus tôt possible : des échanges, des formations aux langues, une compréhension mutuelle de nos intérêts communs, et l'élaboration d'un statut unique pour toutes les personnes.

Les responsables allemands, approuvés par les syndicalistes d'IG Medien défendent trois principes fondamentaux :

- 1) La culture doit s'entendre au sens large et captiver une audience fixée entre 4 et 7 % de part et d'autre du Rhin.
- 2) L'indépendance et l'autonomie de la chaîne doivent être garanties de toutes interventions étatiques.
- 3) L'information doit faire partie intégrante du programme de la future chaîne.

Nous avons bien compris que l'identité de la chaîne, indépendamment des statuts du GEIE ne pourra se nourrir que d'une volonté politique de la faire aboutir. Pour cette raison, l'IG.Medien et la CFDT se sont mis d'accord pour considérer que seul un statut unificateur des différents personnels (LA SEPT, ARTE Allemagne, Centrale de Strasbourg, prestataires de service (TDF et SOFRATEV) serait de nature à créer les conditions de la réussite d'une entreprise audiovisuelle transnationale de service public.

Les deux syndicats ont convenu de créer un groupe de travail dont la première réunion à Paris le 21 mai aura pour but de définir en commun un cahier de revendications qui sera adressé aux responsables français et allemand.

Philippe VERRIERE

Audiovisuel Public :

La CFDT progresse

Pour la répartition des sièges à pourvoir à l'Assemblée Générale de l'AFAUDI (Fonds d'Assurance Formation de l'Audiovisuel), l'Association des Employeurs du Service Public a établi le récapitulatif des voix obtenues (titulaires et suppléants) dans chacune des entreprises aux dernières élections de CE.

Ces résultats prennent en compte les scrutins intervenus à A2, FR3, RADIO-FRANCE, RFI, RFO, SFP, TDF, INA, LA SEPT, TV 5.

| | 1991 | 1989 | Gain |
|------|------|--------|----------------|
| CFDT | 9717 | 48,44% | 45,31% + 3,13% |
| CGT | 5288 | 26,36% | 26,68% - 0,32% |
| FO | 3157 | 15,74% | 18,82% - 3,00% |
| CGC | 1152 | 5,74% | 5,26% + 0,48% |
| CFTC | 746 | 3,72% | 3,92% - 0,20% |

Dans deux ans, il est possible de dépasser la barre de 50%.



Luttes et Communication

Mensuel - Le numéro 10 F - Abonnement : 100 F

Directeur de la Publication : Jean-François SADIER

Secrétariat de rédaction, conception et réalisation : Jacques GESLIN

Rédaction et abonnements : 45/47, avenue Simon Bolivar - 75019 Paris Tél. (1) 42 02 57 22 - Fax. (1) 42 02 59 74

ISSN : 0181 - 5520 - Numéro de Commission Paritaire : 1422 - D - 73

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