

lutton et communication

MENSUEL - EDITE PAR LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION, DE L'AUDIOVISUEL ET DE L'ACTION CULTURELLE (FTIAAC-CFDT)

CONFLIT S.F.P. : L'APPROCHE SYNDICALE D'UN ENJEU GLOBAL

Le plan de licenciement annoncé le 7 février à la SFP (Société Française de Production) découle d'une démarche politique globale qui s'applique à l'ensemble du service public de la radio-télévision dans un premier temps et qui vise à une restructuration générale de l'audiovisuel dans un second temps : telle était à l'origine, telle est encore aujourd'hui l'analyse de la CFDT.

Depuis 1974 en effet, le service public a été «dégraissé» d'une part importante du volume de travail accompli à l'ORTF au profit d'entreprises privées : celles-ci ont en moyenne triplé leur chiffre d'affaires en 4 ans.

Dans le même temps la diffusion d'émissions d'origine étrangère - essentiellement nord-américaines et achetées à bas prix - s'accroissait considérablement. Conséquence directe : une baisse très importante de la fabrication française que la grève des comédiens en 1976 n'a que partiellement infléchi.

Le recours systématique aux intermittents, la dégradation des conditions de travail, la pression sur les salaires étaient facilités par l'existence d'un «volant de chômeurs» de plus en plus important dans l'audiovisuel. Toutes ces conditions jouent en faveur de la concurrence du «privé» contre le service public.

S'agissant plus précisément de la SFP, il faut encore souligner les singulières carences de la gestion de J. Ch. EDELINE. Le patron de la SFP - jusqu'en novembre dernier - a tout fait pour aggraver la situation, a priori difficile, de cette entreprise qui constitue l'essentiel de l'outil de production du service public de la télévision.

C'est pourquoi dès l'origine du conflit, le SURT-CFDT et le SRCT-CFDT se sont fixés des objectifs qui ne se cantonnaient pas seulement au problème de l'emploi. D'ailleurs, comment défendre l'emploi sans poser les problèmes plus larges de l'audiovisuel ?

Outre la bataille contre les licenciements, la CFDT mène le combat pour :

- l'accroissement du volume de production nationale
- la normalisation des rapports entre les divers organismes de service public et notamment l'abandon de la notion de rapports purement commerciaux
- la négociation d'une Convention Collective nationale de la Radio-Télévision, reconnaissant ce secteur national d'activité et couvrant tous les travailleurs de l'audiovisuel et les secteurs non concernés par la Convention Collective du Cinéma.

SOMMAIRE

Conflit SFP	1
SURT	3
SRCT	5
SYNAPAC	7
SGAC	11
S.J.F.	13
Satellites	19
Contrats de travail à durée déterminée	avant dernière page
Trois conflits, un procès, même combat	dernière page

DES FORMES D'ACTION ORIGINALES ET COMPLEMENTAIRES

Pour la première fois, dans un conflit de cette importance, mené unitairement pendant 5 semaines avec la CGT (nous y reviendrons ci-dessous) il a été possible de rendre complémentaires les moyens d'action des différents secteurs :

- grève générale à la S.F.P.
- Programme minimum par les secteurs directe-

ment liés à l'antenne,

- grèves de masse dans des secteurs qui ne sont pas liés à l'antenne directement,
- solidarité financière très active dans d'autres,
- utilisation de moyens de production pour populariser l'action tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'ORTF,
- contacts nombreux avec les entreprises en lutte pour l'emploi tant à Paris qu'en province (sidérurgie et chantiers navals par exemple).

DES ACQUIS NON NEGLIGEABLES A COMPLETER

Grâce à cette action longue et dure, le PDG de la SFP, A. de CLERMONT-TONNERRE, et le ministre de la culture et de la communication, J. Ph. LECAT, au nom du gouvernement, ont été contraints d'engager des négociations.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

- 493 suppressions d'emplois au lieu de 578, dont 363 licenciements au lieu de 448 ;
- 201 possibilités de reclassement dans les organismes issus de l'ORTF qui restent à détailler.

Pour notre part et du fait que des reclassements se font à ancienneté et salaire égaux, sans paiement d'indemnité, nous ne considérons pas ces reclassements comme des licenciements.

- un délai de 4 mois à dater du 12 mars pendant lequel le PDG de la SFP s'est engagé à ne pas envoyer de lettres de licenciement, avant que le reclassement des intéressés ne soit assuré.

Par ailleurs, des indications de principe qu'il faut approfondir et concrétiser ont été obtenues de la part de J. Ph. LECAT concernant :

- * le volume de production nationale,
- * les cahiers des charges,
- * la convention collective nationale.

La CFDT entend explorer à fond toutes les possibilités de négociations et s'est fixé un délai d'un mois pour faire le point.

LES DIFFICULTES AVEC LA CGT

Jusqu'au 15 mars, les relations avec la CGT ont été bonnes. Elles se sont dégradées ensuite, pour des raisons que l'on retrouve au plan national.

Plutôt que de négocier pied à pied sur les objectifs de départ, la CGT a délibérément

politisé sa démarche en stigmatisant la politique d'abandon culturel du pouvoir. De nombreux tracts des cellules du P.C. sont venues aussitôt appuyer cette orientation qui s'est traduite par trois aspects concrets :

- * une attitude réticente au niveau des négociations,
- * une minorisation systématique des résultats acquis,
- * un abandon de la négociation au niveau de l'entreprise pour privilégier le débat avec le gouvernement.

En outre, la CGT cherche à faire porter la responsabilité d'une « stratégie d'échec » à la CFDT, alors même que l'essentiel du rapport de forces crée résulte de la combattivité des organismes du groupe ORTF donc du conflit global que seule la CFDT a été en capacité d'animer et de conduire.

En fait la CGT est incapable de définir et surtout d'appliquer une stratégie alternative à celle de la CFDT : les derniers événements l'ont amplement démontré.

TOUS SOLIDAIRES

Quelle qu'en soit la motivation, l'opération CLERMONT-TONNERRE aboutit bel et bien à des suppressions d'emplois dans l'audiovisuel. Le débat et la lutte sur le volume de production nationale sont donc centraux car ils concernent à la fois le service public, le secteur privé radio TV et le cinéma ; ils touchent tous-les travailleurs de ces secteurs : techniciens, employés, journalistes, créateurs ou exécutants à quelque niveau de qualification ou de responsabilité que ce soit.

La convention collective nationale doit permettre de normaliser les règles de la concurrence en évitant que l'ensemble de ces travailleurs ne fassent les frais de la restructuration.

C'est pourquoi le conflit de la SFP, devenu celui de l'ORTF, revêt une dimension fédérale qu'il faut souligner. La FTIAAC doit faire progresser les avancées déjà réalisées ; elle doit assurer les coordinations nécessaires pour les travailleurs d'un secteur qui, dans tous les pays occidentaux, semble davantage tourné vers l'extension que vers la récession. Car se trouvent confirmées par ce conflit l'urgence d'une définition du statut des travailleurs de l'ensemble du secteur et l'importance d'une approche syndicale qui voit plus loin que la défense immédiate et stérile d'intérêts strictement corporatifs.

LA NOUVELLE LEGISLATION SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE APPELLE A LA VIGILANCE

La loi du 3 janvier 1979 comble un vide du Code du Travail puisqu'elle définit et fixe le régime juridique du contrat à durée déterminée.

Depuis le 6 janvier 1979, en application de cette loi, les contrats à durée déterminée (soit contrats de date à date, soit contrats conclus pour une tâche déterminée) ne peuvent être renouvelés qu'une fois, et pour une durée n'excédant pas la durée de la période initiale (ou exceptionnellement deux fois si la durée totale du contrat n'excède pas un an). La possibilité de renouvellement doit avoir été prévue dès le contrat initial.

Les contrats à durée déterminée doivent obligatoirement être écrits. A défaut d'écrit, ces contrats sont présumés conclus pour une durée déterminée.

Les contrats à durée déterminée peuvent prévoir une période d'essai allant de deux semaines à deux mois selon que les contrats sont conclus pour des périodes inférieures à quatre mois, ou supérieures à un an.

Lorsque les contrats à durée déterminée contiendront une clause de renouvellement éventuel, la partie qui n'entendra pas reconduire devra notifier son intention avant l'expiration de la période en cours et en respectant des délais de préavis.

Le contrat à durée déterminée supérieure à six mois cessera de plein droit à l'échéance du terme fixé sous réserve, dans certains cas, du respect d'un délai de «prévenance» du salarié auquel l'employeur devra, sur demande écrite, notifier son intention de poursuivre ou non les relations contractuelles, notamment par un contrat à durée indéterminée.

Si le contrat à durée déterminée est un contrat «à la tâche», c'est un véritable délai de préavis que l'employeur devra respecter.

Sauf accord des parties, la résiliation anticipée du contrat à durée déterminée n'est pas possible hors résolution judiciaire et cas de faute grave ou force majeure.

Si une relation de travail subsiste après l'échéance du contrat à durée déterminée, ce contrat devient automatiquement un contrat à durée indéterminée.

Le salarié détenteur d'un contrat à durée déterminée bénéficie des mêmes conditions et avantages sociaux que les autres salariés de l'entreprise. En cas de recrutement sous contrat à durée indéterminée, l'ancienneté est appréciée à compter du jour de son entrée dans l'entreprise sous contrat à durée déterminée.

Ainsi est rapidement résumé le contenu de cette nouvelle loi incluse dans le Code du Travail.

La loi du 3 janvier 1979 met fin, en principe, aux contrats à durée déterminée renouvelés à répétition et à l'infini. Les actions engagées par la CFDT contre des situations de ce type ont été nombreuses par le passé (rappelons l'affaire GARCIA à l'O.R.T.F. qui avait permis la transformation en contrats à durée indéterminée de plus de mille contrats permanents à durée déterminée. Cette affaire avait permis de découvrir à l'époque, un agent qui vivait depuis 16 ans avec des contrats d'un mois reconduits chaque mois ! ...)

Il faut cependant comprendre que la loi du 3 janvier 1979 a été conçue pour écarter la pression syndicale qui tendait à faire assimiler la rupture du contrat de travail à durée déterminée à celle des contrats à durée indéterminée.

L'objectif du gouvernement n'était d'ailleurs autre que «d'adapter l'emploi aux variations de l'économie» et de «répondre aux à-coups conjoncturels de la production».

La loi du 3 janvier 1979 apporte le risque considérable d'ériger, dans certains secteurs, dont le spectacle, le contrat à durée déterminée en cadre normal de la relation du travail.

Si les journalistes sont, du fait de la Convention Collective Nationale, relativement protégés contre la pratique du contrat à durée déterminée renouvelé indéfiniment, il n'en est pas de même de la plupart des professions culturelles dans lesquelles la pratique des «contrats ouverts», des «contrats à durée limitée», ou autres astuces permettant d'échapper aux Conventions Collectives, reste fréquente.

Pour tous ces travailleurs, la situation actuelle devra être revue mais il faudra se méfier : les employeurs auront tendance, en appliquant la loi, de créer des emplois tenus en permanence par des agents dotés de contrats à durée déterminée. Ce ne sont plus les contrats individuels qui seront renouvelés indéfiniment, ce sera le personnel qui se renouvellera indéfiniment sur un même emploi.

Une répartition du travail et du chômage, en quelque sorte...

La loi du 3 janvier 1979, tout en étant moins catastrophique qu'on aurait pu le craindre (grâce à de bons travaux parlementaires, surtout au Sénat, et le fait mérite d'être signalé) n'a donc pas fait disparaître toutes les inquiétudes.

La CFDT préférerait la situation d'avant la loi du 3 janvier 1979. Cependant l'ensemble de ces dispositions n'est pas négligeable. Chaque syndicat, chaque section syndicale devra veiller à ce que l'utilisation des contrats à durée déterminée ne donne pas lieu aux abus déjà constatés si souvent dans le domaine du travail temporaire.

La loi du 3 janvier 1979 change quelque peu le cadre du combat pour l'emploi.

Elle ne supprime pas la nécessité de ce combat.

JOURNALISTES : TROIS CONFLITS, UN PROCES, MEME COMBAT

Indépendamment de la participation aux actions des sections de l'ORTF, les journalistes CFDT ont connu de nombreux conflits au cours de ces deux mois. Nous retenons aujourd'hui quatre combats significatifs :

ELLE : la division des travailleurs. La section CFDT a joué un rôle moteur dans l'action unitaire énergique menée contre les 21 licenciements projetés (alors que le groupe HACHETTE, propriétaire, fait 2 milliards 900 millions de centimes de bénéfice en un an). Mais ce conflit a révélé de vives tensions entre journalistes permanents et pigistes. La rédaction en chef a utilisé des piges «au frigidaire» depuis plusieurs mois et fait travailler des pigistes dont certains sont adhérents à la CFDT. Le syndicat CFDT se bat pour l'unification des statuts et des luttes contre les directions qui profitent de toutes les occasions pour dresser les travailleurs les uns contre les autres.

AFP : les victimes de l'informatisation. Après cent heures de grève - la plus longue de l'AFP - les journalistes de l'Agence France Presse ont fait plier leur direction sur les conditions d'emploi dans les services informatisés. Ils ont obtenu notamment la réintégration d'un journaliste licencié pour inaptitude au travail sur

console de visualisation et le reclassement des journalistes déclarés inaptes à ce travail dans tous les autres services de l'agence.

NORD-MATIN : l'étouffement d'un journal. Hersant, malgré les engagements pris vis-à-vis de la rédaction du journal socialiste du Nord supprime 10 éditions locales et veut licencier 77 personnes dont 31 journalistes. La CFDT joue là encore un rôle important dans le combat contre ces licenciements.

Procès HERSANT : le temps des procéduriers. Les avocats de HERSANT ont déposé leurs conclusions : ils rejettent la compétence des syndicats et associations de consommateurs sous prétexte que la matière de l'ordonnance de 1544 ne les concerne pas dans cette affaire. Nous savions bien que la procédure serait longue (voir *Luttes et communication* no 8 décembre 1978) mais nous ne nous laisserons pas intimider : le combat continue.

Licenciements, divisions des travailleurs, évolution technique, arbitraire des pouvoirs économiques et politiques, décidément tous les travailleurs des secteurs couverts par la FTIAAC se trouvent affrontés aux mêmes combats.

LUTTES ET COMMUNICATION. Mensuel. Le numéro : 3 francs. Abonnement (un an) : 20 francs. Rédaction, abonnements : 5, rue Geoffroy Marie - 75009 - Paris.

Directeur de la publication : Michel Rey. Imprimé à la CFDT - 26, rue de Montholon - 75009 - Paris. Numéro de commission paritaire : 1422-D-73.



Syndicat Unifié de Radio et de Télévision

116, avenue du Président Kennedy - Maison de Radio-France - 75016 PARIS - Tél. 224.28.88
224.28.87

ORTF : DROIT A L'EMPLOI et DROIT DE GREVE

A l'attaque gouvernementale contre l'emploi des personnels du Service Public de la Radio Télévision visant à entériner définitivement la privatisation de la production télévisuelle s'ajoute maintenant, une attaque contre le droit de grève des personnels.

1) LES FAITS

Fin février, alors que l'ensemble des organismes issus de l'O.R.T.F. en étaient à leur troisième semaine de grève pour la défense de l'emploi à la S.F.P., un quota de production nationale, la consolidation des liens entre les Sociétés de Programmes (T.F.1, ANTENNE 2 et F.R.3) et la S.F.P., une Convention Collective Nationale de l'Audiovisuel, les Directions à l'instigation du Gouvernement ont brutalement décidé de faire le "forcing" pour mettre fin à la diffusion du programme minimum pourtant prévu par la Loi et des Circulaires Ministérielles.

Cela s'est traduit :

a) Au niveau de T.F.1, ANTENNE 2, F.R.3, RADIO FRANCE,

par des pressions de plus en plus fortes et l'absence de réquisitions risquant d'engendrer l'absence totale de programmes à l'antenne.

b) A T.D.F.

la Direction a donné ordre aux cadres de se substituer aux grévistes en interdisant à ces derniers l'accès aux centres émetteurs. Plusieurs constats d'huissiers en font foi. Trois cadres de la TOUR EIFFEL, ayant refusé ces consignes ont été déplacés.

En clair, Gouvernement et Directions ont décidé de violer leur propre légalité, en s'arrogeant le droit de décider quand et pour combien de temps la grève était supportable.

2) LA REACTION DES PERSONNELS

Après avoir attendu 15 jours, le temps que des négociations sérieuses s'engagent à la S.F.P. et avec Jean-Philippe LECAT - Ministre de la Culture, afin précisément de ne pas faire dévier l'objectif de la lutte en cédant à ces provocations, le S.U.R.T./C.F.D.T. a décidé de passer à l'action le Dimanche 18 Mars.

La situation décrite plus haut empêchait de clairoonner sur tous les toits cette décision d'action, ce qui explique le soit-disant "effet de surprise". En fait, les Directions devaient s'y attendre dans la mesure où un préavis avait été déposé 5 jours avant.

.../...

3) LA RECUPERATION GOUVERNEMENTALE

Le Gouvernement s'est saisi de cette action pour engager un processus visant à de nouvelles restrictions au droit de grève des travailleurs de la Radio Télévision, voire des autres Services Publics.

La Confédération a réagi dès le Lundi 19 Mars contre cette manoeuvre.

Déjà deux projets de Loi ont été déposés par des Députés de la Majorité, (R.P.R. l'inévitable R.A. VIVIEN), et l'U.D.F. (MADELIN Délégué National du P.R.).

S'appuyant sur des arrêts du Conseil d'Etat définissant les limites des restrictions au droit de grève des personnels du Service Public de la Radio Télévision, le S.U.R.T. attend de voir si le Pouvoir ira jusqu'à contourner les jugements de la plus haute juridiction administrative du pays.

Il rappelle que le droit de grève est explicitement prévu par la Constitution et qu'il n'acceptera jamais de laisser porter atteinte à l'emploi des personnels de la Radio Télévision sans réagir, et qu'à cet égard, il fait confiance à l'imagination des travailleurs.

°
° °

En ce qui concerne la S.F.P., les réunions avec le P.D.G. continuent.

En l'état actuel, 85 emplois sur 448 ont pu être maintenus à la S.F.P. et environ 150 possibilités de reclassement ont été recensées au niveau des organismes issus de l'O.R.T.F.

Ces reclassements se font à ancienneté et salaires équivalents à ceux des agents de la S.F.P. concernés.

D'autres possibilités sont à l'étude.

Un accord de "cessation anticipée d'activité" a été signé entre la Direction de la S.F.P. et l'ensemble des organisations syndicales. Cet accord permet, sur la base du VOLONTARIAT, le départ à partir de 58 ans avec 80 % du salaire brut, (82 % à partir de 60 ans) soit environ 90 à 93 % du salaire net d'activité.

Les départs anticipés viendront en déduction des licenciements s'ils intéressent les catégories de personnel concernées.

En outre, des possibilités de départs volontaires à 60 ans, sont en cours d'examen dans tous les organismes issus de l'O.R.T.F. afin d'ouvrir des possibilités de reclassements supplémentaires.

Par ailleurs, la C.F.D.T. a obtenu un nouveau rendez-vous avec Jean-Philippe LECAT, pour poursuivre les négociations sur les autres points de la plate-forme.

Le CONSEIL NATIONAL du S.U.R.T./C.F.D.T. est convoqué le 19 Avril pour faire le point des négociations et décider de l'éventuelle nécessité de reprise de l'action.

PARIS, le 2 AVRIL 1979

REALISATEURS et CREATEURS T.V.

S.R.C.T. SYNDICAT C.F.D.T. DES REALISATEURS ET CREATEURS DE TELEVISION

ACTION - INFORMATION

La position des réalisateurs du S.R.C.T. par rapport à la crise de la S.F.P. mérite certainement d'être précisée.

Outre le caractère inacceptable des licenciements sur le plan humain, les réalisateurs ont bien évidemment considéré que le mauvais coup porté à la S.F.P. engageait toute la politique audiovisuelle de Giscard d'Estaing, la même qu'ils avaient condamnée dès la promulgation de la loi de 1974 et c'est pourquoi, à l'unanimité, ils se sont immédiatement engagés aux côtés de leurs camarades du groupe O.R.T.F. dans une action de grève sans ambiguïté.

Ils ont simultanément fait observer (première assemblée de la Bourse du Travail) que le premier point de la plate-forme devrait faire référence au volume de la production, clef de toutes les difficultés.

L'évolution des luttes semble avoir montré que la recherche d'une unité d'action autour des seuls problèmes des licenciements ne pouvait dépasser un certain degré de mobilisation. C'est alors que les réalisateurs S.R.C.T. se sont orientés vers d'autres formes d'action.

Tout d'abord les collectes destinées à soutenir les grévistes ont obtenu un réel succès qui peut à tout moment se renouveler.

Mais surtout un gros travail d'information a été entrepris.

Il n'a pas toujours été facile d'obtenir l'audience des journalistes ni de les rendre sensibles à la réalité des vrais problèmes de la télévision. Entre le drame de la S.F.P. et le besoin de consommation du public, il fallait mettre en évidence les réalités économiques complètement manipulées par le pouvoir, répéter inlassablement qu'il n'y a pas véritablement de crise économique de la télévision, même à la S.F.P. où la sous-productivité n'était que le résultat de la gestion irréaliste d'Edeline jointe à la volonté politique de casser l'outil, il fallait révéler les mécanismes du détournement volontaire des recettes par l'Etat, attirer l'attention sur les pièges de la privatisation, laquelle n'est bien entendu pas souhaitée pour obtenir de meilleurs programmes, mais au contraire pour servir l'intérêt exclusif des groupes politico-financiers.

Malgré ces difficultés, nos idées ont été reprises par la presse avec un succès non négligeable. La délégation d'un certain nombre de nos camarades au Festival de Monte-Carlo a surtout permis de toucher la grande presse régionale.

Cette action a non seulement permis d'informer le public, mais aussi de toucher un certain nombre de personnalités que nous cherchons à éclairer sur le sens de notre mouvement et dont nous sollicitons l'alliance objective.

Plus concrètement, nous avons matérialisé, par des rencontres, cette procédure d'information et de mobilisation auprès des groupes parlementaires et des partis politiques.

Aussi bien au Sénat qu'à l'Assemblée, auprès de commissions ou à l'occasion de rencontres personnelles, nous avons pu nous exprimer, mais aussi nous avons le sentiment d'avoir amorcé un consensus possible sur notre propre politique de l'audiovisuel, aussi bien en ce qui concerne la défense d'une télévision nationale de qualité qu'à propos d'aspects plus techniques comme la récupération de la T.V.A. au profit du volume de production ou la recherche d'une nouvelle déontologie professionnelle.

Les points particuliers de notre action, exprimés maintenant depuis plusieurs mois :

- . quota de la production nationale
- . quota des ressources pour la production
- . commission nationale de la production télévisée
- . aménagement du régime fiscal
- . participation aux conseils d'administration
- . conseils consultatifs de la production
- . limitation du nombre des films
- . clarification et amélioration du statut des réalisateurs
- . augmentation de la production à la S.F.P. et sur les chaînes
-

se popularisent donc chaque jour davantage tandis que se poursuivent et se renforcent nos actions auprès des chaînes, y compris FR3.

En ce qui concerne FR3, une analyse en profondeur de la situation nous donne les moyens de relancer un train de revendications sérieuses.

Cette chaîne, celle où le mépris du réalisateur se manifeste le plus ouvertement, va faire l'objet d'un travail particulièrement combatif de la part de notre syndicat.

A travers toutes ces actions, sommes-nous si loin des préoccupations immédiates des personnels de la S.F.P., menacés directement dans leur vie quotidienne. Nous ne le pensons pas. La menace de licenciements pèsera toujours sur une télévision sans volonté globale de restructuration autour d'un volume de production accru et sans le souci de la défense de la qualité et l'expression nationale en référence à la notion d'un véritable service public.

LE BUREAU DU S.R.C.T.-C.F.D.T.

SYNAPAC CFDT

SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS ARTISTIQUES ET CULTURELLES
5, rue Geoffroy-Marie
75009 PARIS

CINEMA

PRODUCTION

Le processus de dégradation de la situation des professionnels ne paraît pas évident à tous. L'investissement affectif de certains salariés dans la création cinématographique contribue encore à masquer l'évolution actuelle vers une banalisation des produits audio-visuels et la déqualification qui s'ensuivra.

Sans nier la nécessaire lutte pour la liberté d'expression, l'organisation syndicale se doit en priorité de défendre et d'améliorer les acquis des travailleurs. Cet objectif ne peut être concrétisé de façon durable qu'en mobilisant toutes les catégories de salariés mises en cause par la transformation globale du secteur d'activité qui les concerne.

Dans ce sens et compte-tenu des réalités, le SYNAPAC est intervenu devant le Conseil Economique et Social en présentant une analyse couvrant l'ensemble de la production audiovisuelle où le long métrage n'assure d'emploi régulier qu'à un petit nombre de professionnels plus ou moins cooptés par le biais de la carte professionnelle dont la C.G.T. continue à se faire l'ardent défenseur.

Le développement croissant de l'audio-visuel dans le monde contemporain et les nouvelles techniques de production et de diffusion sont apparus comme les facteurs déterminants d'un marché industrialisé où les coûts de main-d'oeuvre ou de prestations devaient être compétitifs.

Le SYNAPAC a exposé ses vues sur la restructuration qui s'accélère. La compétitivité se fonde sur la dégradation des acquis des travailleurs par l'intermédiaire :

- des sociétés prestataires et de sous-traitance renforcées par le démantèlement de la S.F.P.,
- par les coproductions TV-cinéma
- par des unités de production à caractère semi-public (E.D.F., S.N.C.F., Education Nationale, Associations) ou à caractère privé (Publicité-Industries)
- par l'alternative travail/chômage
- par la dégradation des qualifications liée à une formation professionnelle illusoire.

En conséquence de quoi le SYNAPAC s'est déclaré prêt à appréhender les règles du marché de l'audio-visuel à partir :

- d'une convention collective couvrant l'ensemble du secteur,
- d'une formation professionnelle contrôlée et adaptée pour une production potentielle.

Par ailleurs, pour répondre à la fois aux problèmes de l'emploi, du pluralisme d'expression et de la décentralisation, des propositions ont été faites au nom de la CFDT, pour :

.../...

- la création d'unités régionales de production à partir d'infrastructures en place (par exemple FR3) ou à créer.

- réformer les systèmes de subvention de manière à développer des coopératives ou ateliers de production réalisant des créations de caractère ou d'intérêt collectif.

Pour ce qui est de la réforme de l'indemnisation du chômage, les propositions CFDT s'articulent entre l'ouverture des droits à partir de 520 Heures et une échelle de revenus, pour garantir en priorité les ressources des catégories de salariés les plus défavorisées.

Ces prises de position se heurteront sans doute à l'hostilité des professionnels qui nient l'évolution du marché de l'audio-visuel en se cantonnant dans des pratiques protectionnistes, corporatistes, centralisatrices.

Aussi nous les invitons à réfléchir à la situation des travailleurs de la presse et du livre. Dans ce secteur, l'évolution technologique, la concentration des moyens de production et des intérêts financiers accentuent chaque jour le chômage, la déqualification des professionnels, la banalisation de l'information et la remise en cause du pluralisme d'expression.

LABOS

Sous l'apparence anodine de l'élimination de canards boiteux, se dissimule une opération de concentration des moyens de production des supports audio-visuels. Les laboratoires se déterminent, à présent, en fonction d'un marché global où l'évolution technologique impose à la fois une modernisation et une reconversion des équipements. De fait, la production de support films va aller de pair avec la production de supports magnétiques pour alimenter les nouveaux systèmes de diffusion (vidéo, vidéo-disques, cassettes etc...).

Cette reconversion en cours préfigure des difficultés dans le domaine de l'emploi, notamment s'il se confirme que les intérêts des labos convergeraient dans la récupération des locaux ou terrains de la S.F.P. à Bry s/Seine. Sachant les interférences qui existent entre Gaumont, Pathé et les différents laboratoires, il est pensable qu'ils s'attachent ensemble à prendre à leur compte les projets de Jean-Charles Edeline tendant à faire de Bry s/Seine un Hollywood à l'échelle française.

Cette opération offrirait en outre l'intérêt de libérer pour des spéculations immobilières les terrains bien placés où se trouvent actuellement certains laboratoires. Le rachat CTM de Gennevilliers par un consortium de travaux publics, et un projet de port de plaisance à l'emplacement de Tirage 16 et de GTC à Joinville-le-Pont, ne sont pas à exclure. Le réalisme dont fait preuve le patronat des labos en croisant les responsabilités des directions de GTC, Tirage 16, LTC, Eclair entre-autres, nous oblige à un certain alarmisme que nous voudrions voir partager par d'autres organisations syndicales. La politique du fait accompli ne peut être mobilisatrice lorsqu'il s'agit de mesures de licenciement.

L'expérience a montré notamment chez Tirage 16 que le manque d'analyse et d'information syndicale a fait le jeu de la direction qui a pu amorcer la pompe à licenciements avec quelques salariés dont la CGT s'est désolidarisée.

Cette attitude n'est pas faite pour renforcer la crédibilité syndicale et l'unité plus que jamais nécessaire. Le SYNAPAC est persuadé que des solutions peuvent être trouvées au problème de l'emploi dans les labos, à la condition d'une action unitaire basée sur une autre hypothèse qu'une mobilisation liée au pourrissement d'une situation.

EXPLOITATION

Actuellement la CFDT avec la CGT négocient la refonte de la convention collective en tenant compte de la transformation des salles et des techniques dont le patronat ne nie pas les répercussions sur l'emploi et les conditions de travail. Ce n'est pas pour autant qu'il admet la remise en cause du problème de fond qui consiste à considérer les salariés du cinéma comme des travailleurs du spectacle, donc liés à des contingences particulières (restrictives en l'occurrence).

Si la profession reste encore entâchée par des pratiques et un esprit liés au cinéma, ce n'est pas pour autant qu'une grande majorité des salariés de ce secteur acceptent d'être écartés des avantages liés à l'évolution sociale.

Le rôle de l'organisation syndicale est de démontrer qu'il est possible de compenser les sujétions du travail dans les salles de cinéma, notamment du travail de nuit par une réduction et un aménagement des horaires permettant à chaque salarié de disposer de deux jours de repos consécutifs. D'autre part, le SYNAPAC considère comme prioritaire de faire reconnaître au personnel de placement un statut et un salaire décent remettant en cause le système dégradant du pourboire. Une étude est en cours pour une solution garantissant au personnel de placement ses avantages acquis et les droits pleins et entiers de la convention collective.

Le SYNAPAC saisira les autres organisations syndicales de ses propositions qui seront rendues publiques et proposées pour être intégrées dans la convention collective.

A PROPOS DE L'U.G.C.

Le SYNAPAC s'étonne que des salariés (dont certains syndiqués) devancent apparemment les initiatives de la direction qui mène une lutte contre la CFDT, et, ce au besoin en proposant ou en votant des licenciements. Ces salariés devraient réfléchir avant de se laisser manœuvrer par leurs patrons qui, en fait, préparent des aménagements au détriment des personnels. Des travailleurs ont été abusés et peuvent l'être encore. Le SYNAPAC tient à disposition de tous les informations sur ce qui se trame à l'U.G.C.

ACTION CULTURELLE

La campagne cogestionnaire pour la défense de la décentralisation culturelle reçoit un accueil plutôt tiède des salariés qui ne dissocient pas les employeurs qui rejettent leurs revendications immédiates, des mêmes qui prêchent pour un front commun face au Ministère de la Culture.

Si effectivement les directions prenaient des engagements fermes sur l'avenir en ce qui concerne les revendications, et admettaient le contrôle de leur gestion pour une information objective, certaines démarches conjointes pourraient se concevoir. - Nous n'en sommes pas là ! -

Il suffit de voir :

- les négociations trainer en longueur; le principe du 13ème mois rejeté comme incengru dans les entreprises culturelles ; la distorsion hiérarchique entre les directeurs investis d'une mission et les travailleurs qui exécutent ; la polyvalence érigée en système de nivellement par le bas,

- pour convenir que si certains salariés n'ont pas encore défini leur rôle dans les entreprises culturelles, leurs employeurs l'ont fait à leur place en s'arrogeant de surcroît des pouvoirs qu'ils envisagent de négocier pour se reconverter dans le processus engagé par l'état.

.../...

Que veut l'Etat ?

1°/ Mettre en place des vitrines régionales pour présenter les éléments prestigieux d'une culture nationale aseptisée.

2°/ Se désengager financièrement de la décentralisation culturelle au profit des industriels du spectacle et de la communication de masse, chargés de rentabiliser les équipements, par la diffusion de produits de grande consommation et la réduction des coûts salariaux.

Il s'agit donc bien de la remise en cause du spectacle vivant, de l'indépendance des expressions régionales, de l'outil et des conditions de travail de milliers de salariés.

Pour situer nos partenaires sociaux dans cette stratégie, les faits parlent d'eux-mêmes :

1er Février : Négociation prévue avec l'UNCAC et le SYNDEAC. Le SYNDEAC a oublié le rendez-vous. Les camarades de province sont venus pour rien, l'UNCAC ne pouvant négocier seul.

23 Février : Négociation avec l'UNCAC et le SYNDEAC qui rejettent avec un ensemble touchant la possibilité d'appliquer la convention SYNDEAC à l'ensemble des personnels des C.A.C., s'en tenant à la notion de polyvalence prenant en compte l'emploi principalement occupé et non l'emploi partiellement occupé nécessitant des compétences supérieures.

Les entreprises culturelles entrent ainsi en concurrence au niveau des coûts salariaux.

6 Février : La Fédération du Spectacle CGT manœuvre et évince le SYNAPAC CFDT de la commission de défense de la décentralisation culturelle.C.G.T. et "patrons culturels" restent en tête-à-tête.

16 Mars : Le Ministère de la Culture reçoit poliment CGT et patrons. Certains directeurs ont cependant jugé plus important d'assurer leur spectacle à ce moment-là.

20 Mars : Négociation prévue avec le SYNDEAC à 9 H 30 à la F.D. du spectacle CGT. La délégation CFDT apprend à 10 Heures que le lieu de rendez-vous a été changé !!

Tous ces éléments ajoutés à d'autres, rendent évident que les travailleurs de la décentralisation ont intérêt à engager leurs luttes au niveau de leur entreprise en mettant "leurs patrons culturels de gauche" et la F.D. du Spectacle C.G.T. au pied du mur :

- SAUVER LA DECENTRALISATION CULTURELLE, CE N'EST PAS SAUVER

DES TETES, C'EST SAUVER LES OUTILS DE TRAVAIL ET LES TRAVAILLEURS -

SOCIO CULTUREL

Pour situer les institutions d'éducation populaire à la place qu'elles occupent dans le marché des loisirs par rapport à leurs déclarations de principe, les sections et régions SYNAPAC sont invitées à établir un inventaire des activités des entreprises socio-culturelles et des conditions des salariés de cette branche :

ACTIVITES EN POURCENTAGE APPROXIMATIF : d'animation, information, diffusion, hébergement, sous-traitance de billetterie de voyages et de spectacles, formation professionnelle continue, éducation permanente etc

CONDITIONS DES SALAIRES : nombre de permanents, de hors statuts (stagiaires, vacataires, contrat à durée déterminée) conventions ou accords collectifs appliqués à tout ou partie des salariés, grille de salaires, droit syndical, nombre, motifs et conditions des licenciements.

Cette étude fera l'objet d'une information syndicale.

Syndicat Général des Affaires

Culturelles - S.G.A.C. -

TRES RECEMMENT AFFILIE A LA F.T.I.A.A.C. LE S.G.A.C.

Ministère de la Culture et de la Communication : les images-clichés défilent : les "visions planétaires" d'André Malraux, le sourire de la Joconde, le couplet de circonstance sur la misère budgétaire et la grand-messe du 1%. Plus prosaïquement, c'est aussi 9000 salariés.

La tradition "Beaux-Arts" est toujours vivace, et les activités de préservation et de valorisation du "Patrimoine" occupent toujours une place considérable : Inventaire, Fouilles Archéologiques, Musées, Archives, Monuments Historiques, mais aussi les écoles d'arts plastiques (Beaux-Arts et Arts Décos et écoles de province).

La Musique s'écrit avec une majuscule et sans "s", elle est l'objet de tutelle et de subventions, de même que le théâtre (il y a la Comédie Française ... et tous les autres), et les Maisons de la Culture et diverses structures plus légères d'animation culturelle.

Il faut encore citer Beaubourg, le Centre National du Cinéma, quelques établissements publics de moindre renom (Réunion des Musées Nationaux, Caisse des Monuments Historiques), et ne pas oublier que les activités proprement gestionnaires dites d'Administration Générale sont le lot quotidien de beaucoup de travailleurs du Ministère, tant à Paris qu'en Province. Plus à Paris d'ailleurs, 30% des effectifs sont dans les régions, et de surcroît très éparpillés.

La C.F.D.T. regroupe 350 adhérents environ, dans 12 sections entre 10 et 70 adhérents, elle est le troisième syndicat (20% en 75 aux élections à la représentativité) derrière la CGT et la FEN, devant FO et CFTC et CGC. Le pluralisme syndical est une réalité : on trouve à l'occasion des syndicats autonomes (Beaubourg).

Le SGAC est (jusqu'en 1983 ?) un syndicat national : la concentration sur Paris, l'absence de bases objectives pour une régionalisation crédible, ont imposé ce choix d'organisation, équilibré par l'accent mis sur un fonctionnement et des préoccupations inter-catégorielles.

Venons-en à l'action syndicale. Les pratiques dominantes du milieu restent assez largement imprégnées de clientélisme, de la religion du paritarisme, du goût pour les audiences et les négociations à froid, et par-dessus tout d'un attachement indéfectible à l'institution. Le consensus unanimiste réalisé autour des valeurs culturelles (telles qu'elles existent et sans distance critique) empêche souvent de distinguer un délégué syndical d'un directeur administratif, autrement qu'en volume de crédits revendiqués (l'un pouvant se permettre des surenchères que la situation hiérarchique de l'autre lui interdit). Un projet autogestionnaire, élaboré collectivement, appuyé sur une mobilisation de masse, est donc souvent une idée neuve, attrayante sans doute, mais aussi pas toujours sécurisante pour des travailleurs pris en tenaille entre deux paternalismes : administratif et syndical, qui développent nécessairement des attitudes passives.

Le volontarisme de noyaux militants ne pouvant être qu'un palliatif temporaire, avec d'évidents risques de bureaucratisation, les priorités du S.G.A.C. ont été, pour une large part, le renforcement de l'outil syndical, pour créer les conditions d'une réelle prise en charge collective. Travail en profondeur, à long terme, toujours remis en cause, qui passe par la formation syndicale, l'information, l'impulsion de débats, l'ouverture sur des réalités plus diversifiées, la remise en cause de fausses certitudes.

Nous ne dresserons pas un tableau d'honneur des luttes, au demeurant pas très nombreuses ni spectaculaires ; nous n'allons pas non plus recopier notre plate-forme revendicative.

Trois thèmes principaux nous semblent cependant à retenir, il désignent les contradictions les plus fortes du milieu, et les enjeux d'un projet alternatif de société.

Premier objectif : l'unification statutaire et des situations réelles de travail.

Les contradictions sont actuellement fort nombreuses et s'inscrivent dans une stratégie de l'emploi qui, sans être toujours d'une parfaite cohérence, a tout de même pour principal effet de créer de multiples facteurs de division "objective". Les non-titulaires sont environ 35 à 40%, encore faut-il établir une distinction entre deux grands blocs, les vacataires à statut éminemment précaire (ils sont financés par des crédits de fonctionnement, de matériel), et les contractuels "classiques" permettant la mise en oeuvre de politiques spécifiques secteur par secteur (ex Beaubourg).

Quant aux titulaires, ils se répartissent entre des dizaines de statuts spécifiques particuliers, propres à entretenir les réflexes catégoriels et à entraver les solidarités collectives.

Deuxième point chaud : beaucoup, à tous les niveaux, ressentent une réelle et profonde insatisfaction dans leur travail pour diverses raisons : processus généralisé de déqualification (y compris dans le travail intellectuel), hiérarchie pesante, parcellisation des tâches. Ce phénomène est potentiellement porteur de remises en causes radicales de l'organisation du travail et de sa finalité, mais il n'est pas toujours aisé d'en prendre la mesure exacte et surtout de l'exprimer en termes syndicaux, dans des objectifs et revendications concrètes et adaptées.

Enfin, le rapport à l'outil de travail (l'appareil culturel) est marqué par des ambiguïtés profondes. Un consensus flou sur les valeurs dominantes, des références culturelles valorisantes, occultent beaucoup de contradictions. La réflexion critique est encore embryonnaire, mais elle se fait jour, surtout à partir des difficultés concrètes rencontrées dans la pratique syndicale. Pourtant il est évident que l'enjeu idéologique est essentiel, qu'il ne peut être isolé d'une dynamique de transformation sociale (sauf à prôner une autonomie totale de l'Art et de la Culture), ni être la chasse gardée de spécialistes, même bien intentionnés. Un projet culturel autogestionnaire, qui reste à construire, passe par une remise en cause des contenus, pratiques et finalités actuelles. Il ne peut se réduire à faire comme maintenant en plus gros, mais bien proposer autre chose.

En ce sens, notre intégration à la F.T.I.A.A.C. ne peut que contribuer à enrichir et approfondir cette approche sur les enjeux idéologiques et culturels.

x
x x
x

SJF

JOURNALISTES

RESPONSABLES DE SECTIONS SYNDICALES ET CORRESPONDANTS D'ENTREPRISES

DANS TOUTES LES ENTREPRISES COMMENT PARTICIPER A LA SEMAINE D'ACTION CFDT DU 2 AU 7 AVRIL POUR LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

La confédération CFDT organise, du 2 au 7 avril 1979, dans toutes les branches d'activité, et toutes les régions, une grande campagne d'action pour la réduction de la durée du travail, sur les thèmes:

- vers les 35 heures, pour créer des emplois,
- travailler moins pour travailler tous et vivre mieux.

La confédération demande à toutes les organisations CFDT d'adapter ces mots d'ordre communs aux différentes situations, sur la base des revendications spécifiques aux professions et aux entreprises.

Le Conseil du SJF a décidé d'appeler toutes les sections du syndicat à y participer:

- au minimum, par un affichage sur les panneaux syndicaux ou dans la rédaction. (voir page suivante un modèle d'affichette),
- par une distribution de tracts (voir page 15 un modèle de tract rédigé en tenant compte du débat au Conseil national du syndicat; vous pouvez l'adapter aux réalités spécifiques de l'entreprise et le faire tirer: pour les sections de province, au siège de l'union locale ou de l'union régionale CFDT; pour les sections parisiennes, au siège du SJF),
- par des réunions d'adhérents ou des assemblées dans les services pour discuter de la façon dont on peut s'y prendre pour faire aboutir cet objectif de la réduction du temps de travail,
- par des démarches auprès des directions, par des délégations ou par le dépôt de revendications par les délégués du personnel, par des questions posées au comité d'entreprise...

Cette semaine d'action s'inscrit tout à fait dans le cadre de la "campagne emploi" de l'UNSJ, et sur laquelle le n° 179 du bulletin du SJF a donné toutes précisions. Dans le cadre de cette campagne également, l'UNSJ va lancer une enquête et un tract national, que les responsables de sections recevront prochainement.

cfdt**JOURNALISTES**

SEMAINE D'ACTION CFDT POUR LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

(2 au 7 avril)

- o VERS LES 35 HEURES POUR TOUS LES JOURNALISTES "EN POSTE FIXE"
- o RESPECT INTÉGRAL DES DEUX JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE POUR TOUS, Y COMPRIS PENDANT LES PERIODES DE CONGÉ
- o REPOS COMPENSATEUR EFFECTIVEMENT PRIS DANS TOUS LES CAS OÙ LES EXIGENCES DE LA PROFESSION ONT OBLIGÉ A DES DÉPASSEMENTS D'HORAIRES (horaire normal: 40 heures par semaine actuellement; objectif: vers les 35 heures en moyenne)
- o EXIGENCE D'EFFECTIFS SUFFISANTS POUR ASSURER LES REMPLACEMENTS ET LA RÉGULARITÉ DU TRAVAIL

*Réduire la durée du travail,
c'est lutter contre le chômage*

"TRAVAILLER MOINS POUR TRAVAILLER TOUS ET VIVRE MIEUX"

JOURNALISTES (suite)

LA SEMAINE D'ACTION C.F.D.T. SUR LA DUREE DU TRAVAIL

UN MODELE DE TRACT
(A ADAPTER SELON LES SITUATIONS DE L'ENTREPRISE)

La CFDT a lancé une semaine d'action sur la réduction de la durée du travail, du 2 au 7 avril, dans toutes les professions et toutes les régions, sur les thèmes:
-vers les 35 heures, pour créer des emplois,
-travailler moins pour travailler tous et vivre mieux.

Les journalistes CFDT s'associent à cette campagne. Nous estimons en effet que notre profession est concernée autant et sans doute plus que d'autres.

LES JOURNALISTES SONT CONCERNES

On entend souvent dire: "Un journaliste n'a pas d'horaires." Ce sont souvent des représentants de la direction qui disent cela, et on comprend pourquoi. Mais souvent aussi ce sont des journalistes.

Du coup, voici les 50 ou 60 heures par semaine, les 12 ou 15 heures d'affilée sur la brèche, les jours de repos qui sautent et qui ne sont jamais récupérés (particulièrement en période de vacances), les congés où l'on n'ose pas s'éloigner du téléphone par crainte d'un appel inopiné du rédacteur en chef...

Le SJF-CFDT dit: "Non au mythe du journaliste disponible 24 heures sur 24."

Bien entendu, on doit tenir compte des exigences de l'actualité. Un journaliste ne peut pas partir au beau milieu d'un reportage ou d'un "bouclage" difficile en disant: "Il est 18 heures, j'ai fini mon service, bonsoir." Les journalistes ont une conscience professionnelle et c'est normal.

La convention collective reconnaît d'ailleurs que "les nécessités inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail". Mais elle ajoute aussitôt: "Le nombre de ces heures ne pourra excéder celui que fixent les lois en vigueur sur la durée du travail." C'est-à-dire: 40 heures durée normale de la semaine de travail; maximum autorisé en cas d'heures supplémentaires: 48 heures.

Les heures de travail au-delà de 40 heures "donneront droit à récupération". Là encore, c'est la convention collective qui le dit.

Mais dans la réalité, combien de fois ne voit-on pas les récupérations tomber dans l'oubli ! Nous devons être intraitables sur les récupérations.

IL FAUT DES EFFECTIFS SUFFISANTS

Certains diront: "Mais c'est matériellement impossible de respecter les deux jours de repos hebdomadaires, les récupérations, etc...: le travail ne serait plus fait !" Voilà bien la preuve que les effectifs sont insuffisants.

Au moment où il y a tant de chômeurs dans notre profession (1 journaliste sur 8 est au chômage), peut-on tolérer cette situation ?

Non seulement nous exigeons le respect de la loi et de la convention, mais nous demandons que, pour les journalistes comme pour les autres salariés, on s'achemine vers les 35 heures hebdomadaires en moyenne.

Cette revendication, nous la posons dès maintenant pour les journalistes "en poste fixe" (secrétaires de rédaction, maquettistes, journalistes des desks, etc...) dont les horaires peuvent être mesurés avec une certaine précision.

Elle n'est pas irréaliste: certaines entreprises en sont déjà là. Elle est inséparable de l'exigence d'augmentation des effectifs rédactionnels, posée par l'Union nationale des syndicats de journalistes.

POUR LE CONGRÈS DU SJF

Envoyez d'urgence les inscriptions.
Organisez une réunion de section.
Faites le point sur les cotisations.

Le numéro du bulletin du SJF comportant les rapports préparatoires au congrès, ainsi que la liste des candidats au futur conseil national, va être expédié avant la fin de cette semaine.

Chaque section doit tenir une réunion pour discuter de ces textes et désigner les camarades qui, au congrès (28 avril - 1er mai) voteront au nom de la section. La désignation du ou des mandataire(s) de la section devra être attestée par le secrétaire de section, soit oralement soit par écrit. (Nous y reviendrons dans une prochaine circulaire.)

Un certain retard est à noter actuellement dans les inscriptions. Or, nous avons besoin d'indiquer le plus tôt possible au Village de vacances qui nous hébergera le nombre de lits et de repas à prévoir. Envoyez donc immédiatement le bulletin d'inscription. (Même si par la suite le nom du représentant de la section doit changer, cela n'a pas d'importance: l'essentiel c'est que nous sachions combien de personnes viendront.)

Pour les votes au congrès, il sera tenu compte des adhérents à jour de leurs cotisations, c'est-à-dire:

- pour ceux qui ont adhéré avant le 1-1-79, à jour de 1978,
- pour ceux qui ont adhéré en 1979, ayant payé 3 mois au minimum.

Les trésoriers de sections doivent vérifier où ils en sont, s'ils veulent éviter le risque que la section ait moins de voix que d'adhérents...

HEBDOS ET PERIODIQUES PARISIENS: LE SILENCE DES PATRONS

Dans les quotidiens parisiens, les quotidiens régionaux, les quotidiens départementaux, il y avait eu une augmentation des salaires en novembre 1978, et il y en a une nouvelle en mars 1979.

Dans les hebdomadaires et périodiques parisiens, où la dernière augmentation remonte aussi à novembre 1978, non seulement il n'y en a pas eu en mars 1979, mais les syndicats patronaux n'ont même pas la politesse de répondre aux lettres que l'UNSI leur a adressées pour réclamer une entrevue sur ce problème et quelques autres (plan de carrière, salaire minimum, qualifications et coefficients, signature officielle de l'accord intervenu sur l'indemnité d'appareil photo, etc...).

Il serait sans doute utile que, dans les entreprises, les sections syndicales s'en plaignent auprès des directions et leur demandent de presser leur syndicat patronal pour ce rendez-vous.

QUOTIDIENS DEPARTEMENTAUX: 3,30 %

Nous avons obtenu, dans les départementaux, une augmentation de 3 % au 1er mars. Mais, le Livre ayant arraché 3,30 %, nous sommes réintervenus pour demander l'alignement - que nous avons obtenu. L'augmentation est donc de 3,30 %. Il est possible que, dans certaines entreprises, elle n'ait pas pu être prise en compte en totalité pour les bulletins de salaire fin mars. Vérifiez, et le cas échéant demandez un rappel fin avril.

cfdt

SYNAPAC

5, rue Geoffroy-Marie
75009 PARIS - Tél. 246.52.85

- 17 -

SYNDICAT NATIONAL DES
PROFESSIONS ARTISTIQUES
ET CULTURELLES

DU TRAVAIL POUR TOUS C'EST POSSIBLE

E N R E F U S A N T :

- les cumuls d'emplois
- le travail au noir
- les heures supplémentaires systématiques

E N I M P O S A N T :

LES 35 Heures POUR VIVRE MEUX

- ① Dans les labos de cinéma, les cadences, les produits toxiques, le travail dans le noir usent les travailleurs.
- ② Dans l'obscurité des salles de cinéma, les travailleurs passent leurs soirées, leurs week-ends loin de leurs familles et n'ont même pas deux jours de repos consécutifs.
- ③ Dans l'action culturelle et le socio-culturel, les travailleurs subissent les heures supplémentaires au nom du militantisme et du bénévolat des associations.

POUR TOUS CES TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS

.../...

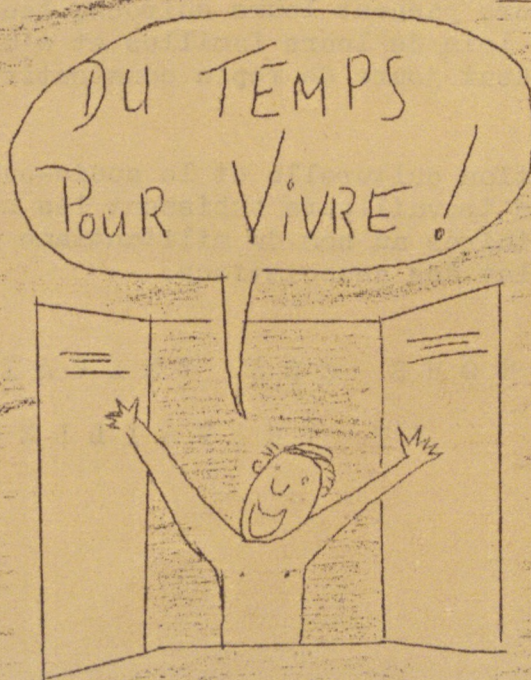
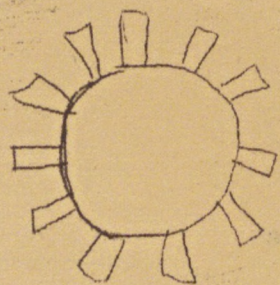
35 Heures C'EST COMBATTRE LE CHOMAGE ET AVOIR DU TEMPS POUR VIVRE

Les sections du S Y N A P A C sont **appelées** à participer à
l'action prioritaire pour la réduction du temps de travail

- dans chaque entreprise,
- dans chaque région,
- à partir de la période du 2 au 7 AVRIL,

par des affichages, des tracts, des assemblées, des délégations du personnel auprès des directions et des comités d'entreprise, des débrayages ou des arrêts de travail partout où cela est possible.

DIMINUONS LA DURÉE
DU TRAVAIL



LES SATELLITES DE DIFFUSION DIRECTE :

*T.D.F. va-t-elle installer la 4^{ème} chaîne
privée et commerciale en France ?*

Dans le courant du mois d'Avril, le gouvernement doit statuer sur le projet TDF 1 de satellite de diffusion directe. Si le projet devait être entériné dans la forme actuelle tel qu'il est défendu par TDF, la France serait presque entièrement arrosée - à partir de 1983 - par une chaîne de télévision luxembourgeoise.

Rappelons d'abord que la diffusion directe de télévision par satellite représente un saut technologique qualitatif important. On utilise certes depuis 15 ans des satellites pour véhiculer les faisceaux hertziens, mais la génération des satellites de diffusion directe aura la particularité d'être reçue directement par l'utilisateur, en remplaçant simplement l'antenne "rateau" actuelle par une antenne parabolique.

Cette antenne peut être particulière et privée (coût prévisible 1000 à 2000 F) ou collective - pour les immeubles par exemple - (coût prévisible 10.000 F environ). Par ailleurs un plan de fréquence de gestion internationale des ondes de diffusion directe a été élaboré à Genève en Janvier 1977, qui attribue cinq canaux à la France, ainsi qu'à chaque état européen.

L'intérêt soutenu de la France pour les satellites s'explique en fonction des intérêts économiques qui participent à sa réalisation. A des titres divers (soit pour le lanceur, soit pour les satellites) des firmes comme la SNIAS, Matra, Thomson, Dassault (et d'autres de moindre importance) sont intéressées par la technologie spatiale. De son côté le gouvernement français s'est laissé convaincre que dans le cadre de la nouvelle division internationale du travail, la France pouvait se placer de façon favorable sur le créneau aéro-spatial. C'est pourquoi les pouvoirs publics sont maintenant décidés à financer les investissements nécessaires à ces industries.

C'est ce qui explique la décision prise au pas de charge de financer le satellite "Tele com. 1" sous l'égide de la Direction Générale des Télécommunications. La justification officielle d'aider à promouvoir une technologie française et donc faciliter les exportations, camoufle mal le processus classique de socialisation des pertes (et des investissements) et privatisation des profits.

C'est dans ce contexte de pression des industriels pour que l'Etat prenne à sa charge les investissements publics nécessaires à la promotion de leurs produits, que s'inscrit le projet TDF 1 dont le coût sur dix ans est évalué à deux milliards de francs.

Restaient à connaître les utilisations sociales prévues par le pouvoir, en ce qui concerne le satellite de diffusion directe. C'est à Mr Cannac, PDG de Havas et homme de confiance de Giscard, qu'a été confiée l'étude du dossier. Or, le secret de l'affaire n'a d'égal que l'ampleur des enjeux.

Il a fallu que le "Monde" du 4 Mars révèle le pot-aux-roses et entraîne toute une série d'articles dans la presse pour que l'affaire ne se règle pas définitivement dans le secret capitonné des cabinets ministériels. TDF (mais qui donc ? ou quel service ?) aurait proposé à la Compagnie Luxembourgeoise de

.../...

Télédiffusion (C.L.T.) la location d'un des canaux de son satellite. Le problème de la zone de réception ne se pose pas en termes techniques mais en termes purement politiques et dépend d'accords internationaux entre les états concernés (France, Allemagne, Bénélux).- tout le territoire français peut être couvert -.

Les enjeux d'une telle affaire son bien évidemment de taille :

- Sur le plan politique, il faut bien voir que le choix de la C.L.T. ne doit rien au hasard. Europe 1, Monte-Carlo, Andore, autres postulants possibles au cadeau de TDF, ont été éliminés parce qu'en fait c'est l'état français qui les contrôle par le biais de la Sofirad. Par contre, la C.L.T. est contrôlée majoritairement par un consortium financier franco-belge - AUDIOFINA - auquel participe Havas.

En 1973, le groupe PARIBAS avait manifesté l'intention de prendre le contrôle de la C.L.T. par achat d'actions. C'est une intervention personnelle de POMPIDOU qui avait fait capoter ce projet et aidé à la réalisation du montage financier franco-belge ; c'est que PARIBAS était sur la liste des sociétés nationalisables par le Programme Commun de la gauche. Le pouvoir s'était donc, dès cette époque, réservé la mise à l'abri de la C.L.T. en cas de changement politique en France. L'opération AUDIOFINA rend pratiquement impossible un contrôle de la C.L.T. par un éventuel gouvernement de gauche.

On voit que le choix de la C.L.T. pour la quatrième chaîne de télévision française n'est pas innocent politiquement.

- Les conséquences sur le secteur public :

La chaîne commerciale luxembourgeoise va se placer en concurrent direct des trois chaînes françaises :

. il faut rappeler que la programmation de Télé-Luxembourg qui est reçue actuellement dans l'est de la France est à base de séries américaines (et aussi vieux navets français). L'audience d'un tel programme oscille selon les estimations et l'heure d'écoute entre 65 et 40% (en tout état de cause devant n'importe laquelle des chaînes françaises). Il suffit de souligner l'alignement progressif des programmes radios de France-Inter sur ses concurrents périphériques, pour comprendre ce que deviendront les programmes de TF1, A2 et FR3

. sur le plan financier, il est évident que Téléluxembourg va drainer une bonne partie des recettes publicitaires dont dépendent pour plus de 50% les budgets de TF1 et A2. Il est inutile d'insister sur les conséquences d'un tel assèchement de ressources pour la production audiovisuelle.

Signalons enfin que Téléluxembourg travaille prioritairement avec des personnels de type "occasionnels" - les personnels permanents restant minoritaires

Pour l'ensemble de ces raisons il est donc devenu indispensable que les agents de l'ex-ORTF se préoccupent de la lutte qui va s'engager sur les problèmes du satellite. Il est urgent que les travailleurs des secteurs couverts par la FTIAAC se mobilisent aussi sur ces questions déterminantes pour les années à venir.

Il est enfin indispensable et urgent que la Confédération affirme sa capacité d'intervention en faisant émerger un vrai débat public national sur le projet qui vient d'être dévoilé, étant donné ses conséquences désastreuses. Désastreuses pour le service public de radio-télévision et pour l'ensemble de la création audio-visuelle française, c'est-à-dire pour la défense de la culture de notre pays.

X

X

X

X