

Luttes et Communication

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

Novembre 1995

Pages spéciales de

CFDT MAGAZINE

Edito

Un syndicalisme aux idées claires

FAUT-IL s'en étonner, la seule avancée novatrice en faveur de l'emploi des jeunes et des chômeurs ne vient pas du gouvernement, mais des partenaires sociaux.

L'accord du 6 septembre, relatif au développement de l'embauche de chômeurs et de jeunes en contrepartie de la cessation anticipée d'activité, conduit en effet à des mesures à la fois justes et dynamiques. Il est en passe d'être étendu pour couvrir tous les salariés du champ de la FTILAC.

PARALLELEMENT, la CFDT s'est engagée dans la bataille pour faire évoluer la Sécurité sociale : démonstration faite lors du rassemblement réussi du 7 octobre au stade Charléty à Paris.

L'enjeu est d'obtenir **une Sécurité sociale universelle**, pour que chacun, quels que soient son statut (salariés à heures réduites, chômeurs, etc.) et sa situation familiale, puisse en bénéficier.

La Sécurité sociale est l'affaire de tous, car elle est l'un des principaux piliers de la solidarité nationale et de la cohésion sociale.

AUTRE pilier : le Service public. On ne peut admettre l'attitude du gouvernement qui annonce le blocage des salaires des fonctionnaires avant l'ouverture de toute négociation.

En réponse, une première depuis longtemps, la grève de la fonction publique du 10 octobre a fait montrer d'une unité syndicale exemplaire.

Les divisions patronales, les hésitations du gouvernement, ne facilitent pas l'avancée des négociations, que se soit sur les diverses formes de réduction du temps de travail, sur la protection sociale et la prévoyance, ou encore sur le respect du paritarisme dans les organismes de formation des branches.

Face à ces carences, il est plus que jamais nécessaire de promouvoir un syndicalisme aux idées claires.

La Fédération Communication et Culture a heureusement anticipé sur cette donne politique, en s'attachant notamment à la structuration des branches professionnelles. C'est par exemple le cas aujourd'hui dans l'audiovisuel. Plus généralement, la refonte des fonds de formation est un levier fort que nous devons saisir, malgré les difficultés, comme par exemple dans la Presse écrite.

Mais l'exemple de l'accord du 6 septembre nous montre que la volonté syndicale peut faire avancer les choses...

Danièle RIVED
Secrétaire générale

▼ Luttes et Communications Pages spéciales de CFDT Magazine N°209 ▼ Directeur de la publication Jean-René MASSON ▼

▼ Directrice de Rédaction Danièle Rived ▼ Secrétaire de rédaction Philippe Debruyne ▼

▼ Rédaction 47 avenue Simon Bolivar 75019 Paris - ☎ 44 52 52 70 - Fax : 42 02 59 74 ▼

▼ Photocomposition-photogravure Incidences 51/57 rue J.FERRY 93 170 Bagnolet - ☎ 49 88 18 54 ▼

▼ Imprimerie Groupe Jacques Lopès ZI Sud, BP 50, 77201 Marne La Vallée Cédex ▼ N°ISSN : 003955621 ▼ N°CCPAP : 729D73 ▼

MINISTÈRE DE LA CULTURE

Budget 96, ou le 1% en trompe l'œil

LE budget du ministère de la Culture sera de 15,4 milliards en 1996, pour 13,64 milliards en 1995. Il atteindra donc effectivement le 1% promis lors de la campagne présidentielle, mais par un jeu d'écritures entre différents ministères ou institutions vers la Culture, c'est à dire sans dépense supplémentaire sur le budget de l'Etat.

Sont donc transférés à la culture :

- une partie de la sous-direction de l'Architecture et de l'Urbanisme du ministère de l'Équipement, répartie entre les écoles d'Architecture (1600 agents), les services départementaux de l'Architecture (SDA : 600 agents), et l'administration centrale du DAU (49 agents) ;
- et les subventions :
 - de la Cité des Sciences et de l'Industrie de la Villette (subvention du ministère de la Recherche en 95),
 - des orchestres de Radio France,
 - du dépôt légal de l'INA,
 - une partie du financement d'Arte.

SUR le ministère de la Culture tel qu'il existe actuellement, l'essentiel des créations d'emplois se

fera dans les corps de surveillance et de magasinage, à la Bibliothèque Nationale de France et dans quelques établissements publics. Aucun emploi n'est supprimé, si ce n'est au sein de l'établissement constructeur de la Villette (27 emplois supprimés).

PAR ailleurs, un certain nombre d'établissements et de services voient leurs moyens renforcés :

Opéra de Paris ➤ 50 millions de francs de subvention supplémentaire (*pour payer un chef d'orchestre ?*)

Bibliothèque Nationale de France

➤ 34 millions de crédits de fonctionnement.

Enfin, au titre de la lutte contre la "fracture sociale", les mesures nouvelles sont de l'ordre de 404 millions

- direction du patrimoine (77),
- spectacle vivant (212),
- enseignement artistique (40),
- le reste étant réparti entre la DDF, les DRAC...

DANS un contexte difficile, le ministère de la Culture se voit attribuer un budget moins catastrophique que d'autres départements ministériels. Le budget est maintenu,

voire amélioré sur certains secteurs, grâce à la fin des dépenses sur les grands travaux. Si une forte économie est faite sur les crédits de fonctionnement, aucun emploi n'est en revanche gelé ou supprimé.

Le grand regret porte sur l'absence de prise en compte des problèmes d'effectifs des corps administratifs, documentalistes et de recherche ; les personnels précaires de ces secteurs continuent à voir leur horizon bouché, en dépit de la grève d'avril et d'une mobilisation promise dans certaines directions.

LE transfert de l'Architecture, artifice pour parvenir au 1%, suscite de fortes inquiétudes parmi les personnels concernés, que ce soit vis à vis de la situation individuelle des agents ou des projets de la Culture sur la politique de ce secteur. Rien n'est prévu non plus au ministère, ni en locaux, ni en gestion. La brutalité du transfert (prévu pour fin 1995) risque de générer des situations ingérables pour les structures d'accueil (Patrimoine et SPAS). Inutile de dire que ce transfert sera un enjeu important pour la CFDT.

Surveillance et magasinage	➤ 203 créations de postes dont 133 "gagés" sur les crédits vacances.
Bibliothèque Nationale de France	➤ 560 créations d'emplois dont 10 conservateurs et 20 contractuels :
Filière bibliothèque	➤ 10 conservateurs, 25 bibliothécaires spécialisés, 130 bibliothécaires adjoints spécialisés, 15 inspecteurs de magasinage, 65 magasiniers en chef, 130 magasiniers ;
Filières diverses	➤ 20 techniciens d'art, 30 techniciens des services culturels, 60 maîtres ouvriers, 10 adjoints techniques de surveillance, 2 infirmières ;
Filière administrative (services déconcentrés)	➤ 13 attachés, 10 secrétaires administratifs, 20 adjoints administratifs ;
Contractuels	➤ 20 informaticiens payés sur crédits de fonctionnement ; en outre, sont "consolidés" 200 emplois contractuels en surnombre sur le budget 1995.
Cité de la Musique	➤ création de 45 emplois permettant, entre autres, l'intégration dans les effectifs de l'établissement des personnels de l'association IPMC (Institut de Pédagogie Musicale et de Chorégraphie).
Ecole Nationale du Patrimoine	➤ 5 emplois créés dans le cadre du rattachement de l'IFROA à l'ENP, et son déménagement à Saint-Denis.
Repyramides	➤ ceux-ci concerteront les maîtres ouvriers, les techniciens d'art, les corps des bibliothèques, les chefs de travaux d'art, 59 postes de techniciens des services culturels, 20 catégories C administratives.
Formation professionnelle continue	➤ crédits en augmentation de 800 000F.
Crédits sociaux	➤ augmentation de 1,2 millions de francs.
Primes	➤ les personnels de surveillance voient leur prime d'été dominicale passer de 66 à 110F ; celle-ci pourra en outre être attribuée sur 10 Dimanche au lieu de 12.

Transfert d'une partie de la sous-direction de l'Architecture et de l'Urbanisme

LE ministère de la Culture va donc devoir accueillir, d'ici la fin de l'année 1995, 2400 à 2700 agents supplémentaires. Cette augmentation représente plus de 15% des effectifs globaux du ministère.

Les agents concernés appartiennent aux services suivants :

- 22 écoles d'Architectures (EPA), réparties sur tout le territoire, et comprenant plus de 1000 enseignants et environ 700 autres agents de statuts divers ;
- les Services Départementaux de l'Architecture (SDA), soit 600 à 700 agents — ce sont de petites unités de cinq agents en moyenne ;
- 50 à 100 agents de l'administration centrale de l'Equipment.

Les estimations ci-dessus divergent selon nos sources (Ministère de la Culture ou CFDT Equipment).

OUTRE l'inconnue que représente la signification de ce transfert, l'inquiétude est grande du côté des représentants CFDT de l'Equipment. Leurs acquis sociaux (primes diverses, statuts des corps de fonctionnaires, non-titulaires...) sont plus avantageux que ceux de la Culture.

DES rencontres entre les représentants du ministère de la Culture (services du personnel et Ministre), et la CFDT Culture accompagnée de représentants CFDT de l'Equipment, sont programmées courant octobre.

Dominique NOËL

A propos d'un gel et du poujadisme

INFIRMIERES, enseignants, assistantes sociales, bibliothécaires, chercheurs, ouvriers spécialisés, facteurs, policiers... Ils sont tous fonctionnaires et appartiennent aux trois Fonctions publiques : Territoriale, Hospitalière et Etat.

Leurs salaires ? En dessous du SMIC pour les indices des grilles les plus basses de la catégorie C (65 % des effectifs), d'autant plus depuis que ce dernier a été revalorisé de 4%, en juin 1995.

Leurs salaires moyens ? Inférieurs de 20% (voire plus) à ceux du privé, à études et compétences égales.

Leurs niveaux de compétences, d'études ? Supérieurs à ceux de la moyenne des français (voir le rapport du CREDOC).

Leurs missions ? Servir l'Etat et le public.

Qui sont-ils ? Des citoyens français ayant fait le choix du Service public et ayant subi, pour ce faire, les épreuves de concours ouverts à tous, en fonction des diplômes acquis. Ce choix de gagner peu, de servir le public et de se soumettre aux règles et lois qui régissent le milieu, est assorti d'une garantie de l'Etat de leur assurer une vie décente, un emploi non soumis aux changements politiques.

Ils représentent la continuité de l'Etat et l'assurance que tout citoyen

bénéficiera d'un enseignement laïque et obligatoire, de moyens de transport, de soins de qualité pour tous, de sécurité, d'un accès démocratique à la culture, etc.

AUSSI, lorsqu'un président de la République, un gouvernement, se mettent à opposer les agents de ces secteurs aux autres français, en affirmant que leur fiche de paie est en corrélation directe avec la feuille d'impôt (faux et simpliste), en soutenant que les agents du secteur public sont des nantis, ils réveillent les démons du poujadisme, remettent en cause la constitution et prennent le risque de créer une nouvelle fracture.

USER de cette méthode pour populariser auprès de l'opinion publique une décision unilatérale de gel des salaires —gel qui touchera plus fortement les agents de l'Etat aux revenus modestes— accentue la colère des fonctionnaires.

A chaque fois qu'un gouvernement décide de faire des économies, il s'attaque aux agents de l'Etat, et cette fois-ci un prosélytisme anti-fonctionnaires accompagne la décision.

LA riposte unitaire des sept organisations des trois Fonctions publiques se fera par une première grève le 10 Octobre.

DAU	Direction de l'Architecture et de l'Urbanisme
DDF	Délégation au Développement et à la Formation
DRAC	Direction Régionale des Affaires Culturelles
ENP	Ecole Nationale du Patrimoine
INA	Institut National de l'Audiovisuel
IFROA	Institut Français de Restauration des Œuvres d'Art
SDA	Services Départementaux de l'Architecture
SPAS	Service du Personnel et des Affaires Sociales

Vers une renégociation de la Convention collective

Signée en 1984, après deux ans de négociations, à une époque où seul existait le Service Public (CANAL+, première chaîne privée française, a vu le jour courant 1984), la Convention collective de la Communication et de la Production audiovisuelles est largement marquée par l'héritage de l'ORTF en matière de conception des métiers et d'organisation du travail.

Onze ans après, elle a en effet sérieusement besoin d'une adaptation aux réalités d'aujourd'hui et aux défis de demain.

Un point de vue de la CFDT qui vient enfin d'être entendu par le collège des employeurs, et qui permet d'espérer, à terme, la mise en place d'une même Convention collective pour toute la branche audiovisuelle.

En onze ans, le système salarial de la Convention collective de la Communication et de la Production audiovisuelles a été largement perverti par l'accumulation, anarchique et injuste, de primes catégorielles. Sans compter les multiples bricolages de grilles et de définitions de fonctions perpétrées par des Directions qui pratiquent le pilotage à vue, même par temps de brouillard.

Dans le même temps, les évolutions technologiques qui sont apparues, et dont le développement ne fera que s'accélérer au cours des prochaines années, viennent percuter un édifice qui s'est construit dans le cadre d'une conception de l'organisation du travail aujourd'hui datée, et déjà largement dépassée dans les faits, sur le terrain.

CEPENDANT, dans un secteur professionnel non régulé, ou le secteur privé et de nouvelles chaînes publiques ont émergé récemment (en dix ans TF1 a été privatisée, et se sont créées CANAL+, M6, ARTE, la Cinquième, TV5 et toutes les chaînes du câble et du satellite), l'existence de la Convention collective a servi de référence pour les multiples accords d'entreprise qui régulent aujourd'hui les grosses et moyennes entreprises de l'audiovisuel.

Il ne s'agit donc pas de jeter le bébé avec l'eau du bain, mais de réformer cette Convention dans deux perspectives stratégiques.

Il faut en effet permettre l'extension de son champ d'application aux nouvelles entreprises publiques, mais aussi penser son articulation avec une Convention de branche qui reste à négocier pour l'avenir.

En janvier 1995, la CFDT Radio Télévision (le SURT, pour les anciens), consciente de l'inadaptation croissante de la Convention et surtout de la perversion du système par la politique des primes, proposait formellement à l'Association des Employeurs de l'Audiovisuel Public d'engager des négociations sur le système salarial et l'organisation du travail. Cette demande restait lettre morte, les employeurs et les pouvoirs publics pratiquant leur traditionnelle politique de l'autruche.

C'EST dans ce contexte qu'est intervenu un classique conflit sur les salaires dont l'ampleur inédite (8 jours de grève générale dans le secteur public, ce qui n'était pas arrivé depuis la "casse" de l'ORTF en 1974 !), et surtout son évolution, amenait les salariés et les organisations syndicales à poser le problème des politiques de filialisation. Il s'agit en effet d'une tendance forte des entreprises de l'audiovisuel, qui leur permet de sortir des pans entiers de leurs activités du champ de l'actuelle Convention.

Le débat sur cette Convention devait ainsi incontournable. Les autorités de tutelle en ont été d'autant plus convaincues qu'elles se sont aperçues que si personne ne bougeait avant fin octobre, les échéances de renouvellement de la Convention péréniseraient celle-ci pour six ans (3 ans de renouvellement automatique et 3 ans de survie en cas de dénonciation).

Le premier réflexe, paniqué, des technocrates et des directions les conduisait à envisager très sérieusement la dénonciation de la

collective

Convention, les trois ans de survie servant dans leur esprit à la renégocier, certains allant jusqu'à penser à sa suppression pure et simple...

La CFDT Radio Télévision, favorable à une renégociation, mais hostile à toute dénonciation, a réussi à faire valoir son point de vue (une telle dénonciation serait en effet prise par les salariés comme une provocation, conduisant sans doute à un conflit majeur) : il faut renégocier sérieusement et non procéder au replatrage d'un système en bout de course ; et pour cela, il faut se donner du temps, une méthode et des outils.

L'ENJEU ? Rien moins que repenser l'organisation du travail au regard des évolutions prévisibles des métiers, reconstruire un système de qualifications qui intègre les évolutions technologiques et un système salarial rénové, plus moral et plus adapté à un secteur d'activité qui a considérablement changé en dix ans, et va encore changer dans un avenir proche. Il s'agit aussi d'intégrer dans ce système conventionnel les entreprises publiques nées ces dernières années (ARTE, la SEPT, la Cinquième, TV5, CFI, EEURONEWS, les Chaînes de l'Histoire et de la Fiction en gestation...)

En outre, si cet exercice permet à terme d'envisager la mise en place d'une Convention de toute la branche audiovisuelle (ce qui n'est pas antinomique avec le maintien d'un accord particulier "audiovisuel public"), un grand pas aura été fait dans le secteur audiovisuel, et une vieille revendication CFDT enfin satisfaite !

Jacques RICAU

Où veut-on mener la SFP ?

La CFDT a découvert par la Presse (les Echos du 27/09/95) qu'un nouveau plan de départs en préretraite FNE et de départs volontaires serait de nouveau envisagé à la SFP, et plus particulièrement au sein de SFP Studios.

► Sur la forme, nous déplorons que les organisations syndicales et les instances représentatives des personnels apprennent par la Presse —et donc après elle!— que des décisions importantes impliquant l'emploi des salariés, soient sur le point d'être prises.

► Sur le fond, si un énième plan de préretraite était proposé à la SFP, nous ne nous opposerions pas à ce que les salariés qui souhaitent en bénéficier puissent y avoir accès, mais à la condition qu'il ne serve pas comme les précédents à affaiblir un peu plus l'entreprise. Au contraire, il doit alors être essentiellement question de préretraites progressives, qui impliquent des recrutements correspondants de jeunes salariés à qui transmettre le savoir faire nécessaire à la pérennité de l'entreprise. Les deux précédents plans sont en effet là pour prouver que la suppression d'emplois ne résout en rien nos difficultés. S'ils ont conduit à la division par deux du nombre d'emplois, et abouti à un développement de l'emploi précaire, ils n'ont à l'évidence pas résolu le problème économique de la SFP.

La Tutelle hésite toujours entre la privatisation de l'entreprise, avec des centaines de suppressions d'emplois à la clef, ouverture du capital des filiales à des partenaires privés. C'est du moins cette seconde

solution que souhaiterait le président Bassi.

Il va sans dire que nous rejetons formellement la première, qui nuirait à l'ensemble du Service public de l'Audiovisuel, et ne pourrait conduire qu'à un conflit grave.

Nous sommes bien conscients que l'Etat ne peut plus mettre d'argent dans la SFP, pour cause de plainte à Bruxelles.

La deuxième proposition peut alors être envisagée afin de préserver l'emploi. Mais nous ne pouvons l'accepter que si elle s'accompagne d'un vrai projet de développement de l'entreprise. Il s'agit ni plus ni moins de préserver —et de le faire gagner— ce merveilleux outil de travail et de compétence qu'est la SFP.

Once ce plan reste à discuter, et la CFDT n'acceptera pas une attitude qui consisterait à brader l'entreprise à des intérêts privés, sans réelle volonté de la renforcer sur le plan national et international.

L'Etat ne peut pas toujours tenir un double langage : l'un, crié bien fort dans les médias, qui exprime une volonté de renforcer la Production Française, et l'autre, non assumé mais hélas bien réel, qui consiste à laisser "mourir à petit feu" la principale société publique de production et de prestation.

La CFDT exige de toute urgence que se tienne une réunion entre les organisations syndicales et la Direction, afin que le président nous précise ses projets pour l'avenir de la SFP, et nous informe des intentions de la Tutelle.

Chantal WEISS

PROFESSEURS DE DANSE

Une loi qui manque de mesures...

La loi n°89-468 du 10 juillet 1989, relative à l'enseignement de la danse, a créé le Diplôme d'Etat de professeur de Danse pour les disciplines classique, contemporaine et jazz. Elle fait également obligation d'être détenteur du dit diplôme d'Etat pour enseigner ces disciplines.

Une dispense a été néanmoins accordée aux professeurs déjà en exercice afin qu'ils puissent continuer leur activité professionnelle.

L'idée est séduisante. Elle permet, en principe, d'offrir un enseignement de meilleure qualité et d'améliorer le statut de professeur de danse.

MAIS cette loi n'a pas les moyens de sa politique. La dispense n'est qu'un "permis" donné aux professeurs de danse de continuer leur activité professionnelle. Ceux-ci n'ont pas accès à une véritable formation continue, alors même que les danseurs (non enseignants) ont des allègements de formation consentis par le ministère.

Aucun statut de professeur de danse n'est reconnu, hors des murs des conservatoires. Tel est le paradoxe de cette loi, qui a été mise en place pour répondre à l'essor, large et important, qu'a connu l'enseignement de la danse. Or, il semble qu'on en revienne, à travers la création du diplôme d'Etat, au vieux schéma de la danse vivant en cercle fermé pour les nantis des conservatoires, contre la danse bouts-de-ficelle pour le bas peuple des quartiers ou des campagnes.

Quant à la création de postes, "bien sûr" inexistantes en dehors, elles sont très limités au sein même des fonctions territoriales. Le ministère est ainsi en train de préparer une bonne douche froide aux espoirs professionnels des jeunes diplômés d'Etat !

JEUDI 7 septembre 1995, une délégation CFDT de professeurs de danse "dispensés", menée par Catherine CHEZEAU, a donc été reçue pendant deux heures à la délégation à la Danse du ministère de la Culture.

En ce qui concerne la dispense, le ministère semble ne prendre aucun compte de la qualification acquise ! La CFDT a réitéré sa demande que soit examiné, et négocié, un moyen terme entre la négation pure et simple des compétences acquises et l'acquisition du diplôme d'Etat. Il pourrait prendre la forme d'un certificat de qualification professionnelle : il consisterait en une étude au cas par cas, avec éventuellement une formation complémentaire suivi d'une inspection-entretien, pour obtenir une reconnaissance de valeur.

Encore faudrait-il qu'il existe une

formation continue adaptée, gratuite, et décentralisée... Mais le ministère s'en décharge sur les organismes privés qu'il habilite (formation complète : coût moyen variable entre 25 et 45 000 F !).

A quoi sert un diplôme d'Etat si, à terme, il paralyse tout l'exercice de la profession ? Face au refus de prise en compte de leur situation, les professeurs de danse "dispensés" ont lancé une pétition "Pour un vrai statut des professeurs de danse".

C E combat est d'autant plus important qu'il pourrait se reproduire une telle situation dans d'autres domaines, à commencer par l'enseignement d'activités sportives.

Roland COMTE

«Le ministère n'assume pas ses propres exigences»

«Nous sommes 7000 professeurs dispensés en France dans ce cas ; nous représentons donc la majorité des professeurs en exercice.

Le ministère n'assume pas ses propres exigences : il n'y a plus que deux commissions nationales des dispenses, et aucune formation continue d'Etat vraiment prise en charge par les pouvoirs publics et appropriée aux professeurs dispensés.

Et ses représentants, le 7 septembre, n'ont pas eu peur de refouler cette possibilité d'intégration, laissant ainsi la suprématie des nouveaux diplômés d'Etat sur le marché. Plus encore, laissant penser qu'il est moins coûteux et plus facile de faire table rase du passé, ils nous ont indiqué que "cela n'est affaire que d'une petite génération ; les choses s'eteindront d'elles-mêmes avec les années" !

Ainsi, il semble implicitement acquis par notre ministère de tutelle que 7000 professeurs en exercice légal iront progressivement grossir les rangs des chômeurs, à moins de se présenter à l'examen du DE.

Depuis la délivrance des premières dispenses, dévalorisées, humiliées, certains sont tellement écœurés qu'ils ont déjà quitté le métier. D'autres ont pris le taureau par les cornes en fonçant dans la formation en deux ans, conçue pour des jeunes au sein d'un parcours scolaire... A quel prix ! moral, financier, affectif ; car les centres sont peu nombreux sur le territoire.

En haut-lieu, cette détresse n'est pas entendue. La délégation à la Danse du ministère reconnaît pourtant recevoir un abondant courrier en ce sens. La colère monte. Et le syndicat SYNAPAC-CFDT, lui, est interpellé par de nombreux cas douloureux...»

Catherine CHEZEAU, responsable CFDT des professeurs de danse

Le goût du collectif

La FTILAC a doté son équipe de permanents d'un membre supplémentaire. Sylvestre Gilloire, qui mettra son expérience syndicale au service de la branche Imprimerie, profite de son arrivée pour nous faire partager son goût du collectif.

L'EXPRESSION date du conflit Lip. Au delà du traditionnel "l'union fait la force", elle voulait signifier toute la dynamique qui s'exprime dans l'envie partagée de faire quelque chose ensemble. C'est le b.a.ba. du syndicalisme et, aujourd'hui encore, notre souci est de persuader le plus grand nombre d'emprunter cette voie. Encore faut-il la rendre visible et crédible.

C'EST à cette démarche, inévitablement volontariste au départ, que se rattache le travail de lisibilité, et de repérage de nos branches. En connaissant mieux notre "terrain", nous pourrons développer le sentiment d'appartenance à un groupe et, ce faisant, concrétiser notre identité auprès des différents protagonistes.

Mettions-nous en situation. Une section d'entreprise se crée. A nous de justifier qu'elle a tout à gagner à intégrer d'emblée une dimension de branche. Les problèmes de salaires, d'emploi, de qualifications... ont de grandes chances d'être proches de ceux vécus dans d'autres entreprises du même type.

Et c'est justement cette connaissance et ce savoir-faire communs qui peut lui permettre d'avancer.

Le rôle d'une fédération au sein de la CFDT, c'est d'être compétente au plan professionnel. C'est le minimum pour être présent sur le terrain, et le préalable pour passer de cette présence à l'organisation d'une force.

Capacité de collecte de données, d'analyse et d'information : elle doit être une pompe aspirante et refoulante. L'appel traditionnel "faîtes-nous savoir" aura d'autant plus de chances d'aboutir que ceux qui, à la source, emmettent, seront payés en retour utilisable.

Pour "refouler" il faut "aspirer". Collecter des chiffres de salaires réels, des accords d'entreprises, des résultats d'enquête sur la précarité, des statistiques d'élections... c'est toujours possible, et on peut en tirer un début de mise en forme utilisable. Mais si ce "on" se résume au permanent fédéral, le traitement de ces informations aura bien vite ses limites notamment pour des raisons de temps.

Donner à la fabrication des dossiers une dynamique suscitant des bonnes volontés militantes, c'est faire le pari que la gestion d'un réseau d'information s'accompagne d'une prise en charge militante de son traitement.

Le travail au sein des OPCA (organisme de collecte des fonds de formation) peut-il être efficace s'il ne se fait pas avec des camarades travaillant eux-mêmes sur la formation dans leur entreprise ? A terme, cela ne permet-il pas, aussi, d'intégrer d'autres camarades jusque-là apparemment sur la réserve ?

L'enquête sur la précarité du chantier de travail, ne peut déboucher que si elle va au-delà d'un remplissage de questionnaires, par une réflexion en terme d'action syndicale, et donc, un suivi militant.

Un dossier sur l'évolution des techniques, si fourni soit-il, n'aura de sens qu'à partir du moment où il fera l'objet d'un travail collectif, en lien avec un certain nombre de sections d'entreprises. Qui sait si l'ouverture de ce dossier ne peut pas susciter une telle démarche.

Cette volonté ne peut manquer de se heurter à un scepticisme de principe : "Ça n'a jamais marché". Posons-nous quand même la question du "pourquoi"...

Quelles sont les expériences et les réflexions des autres fédérations ? Traçons notre route mais sachons aussi faire notre profit des chemins déjà balisés. C'est aussi cela militer dans une confédération !

CONSTITUER des dossiers, c'est donner au "savoir syndical" une continuité afin qu'il puisse se transmettre sans être tributaire des individus qui se succèdent.

Essayer, dans le même temps, de créer un appel d'air permettant d'encourager la structuration des équipes syndicales, c'est aussi en assurer la pérennité au delà des individus qui les constituent.

Ainsi, c'est au travers du travail de branche que l'on fera mieux partager la dimension fédérale de l'action syndicale, et que l'on donnera —c'est le pari!— à d'autant plus de monde le goût du collectif.

Sylvestre GILLOIRE

Le champ de la Presse dans la tourmente

La Presse écrite est-elle en train de se restructurer ? Il serait bien hasardeux, aujourd'hui, de répondre de façon affirmative à cette question. Pour autant, elle s'est mise en mouvement, même s'il est encore difficile d'y déceler beaucoup de cohérence. Bien entendu, les tentatives de déréglementation fédèrent l'ensemble du patronat, mais ce n'est malheureusement pas une spécificité de la Presse. L'exemple, d'actualité, des négociations des photographes en Agences fait pourtant fonction d'une singulière caricature (lire en page 12).

L'ÉLÉMENT fort de structuration de cette branche éclatée en six fédérations et syndicats patronaux, plus un satellite (le SPMI), aurait pu être la fusion des différents fonds de formation dans le nouvel Organisme Paritaire Collecteur Agréé de la Presse : MÉDIAFOR.

Mais sa mise en orbite est difficile, car le paritarisme qui devait lui être consubstancial n'est accepté que formellement par les employeurs. Les pratiques du patronat de négociation en sous-main avec la CGT, héritées du passé, ont la vie longue... Dernièrement encore, le Syndicat National de l'Ecrit-CFDT a dû intervenir face au "constat de discussion" entre le Syndicat de la Presse parisienne et la seule CGT... visant à conforter le monopole d'embauche de la CGT sur les ouvriers du Livre.

POUR la CFDT, le paritarisme et la transparence ne sont pas des vains mots. C'est à l'aune du respect de ces valeurs essentielles que la FTILAC se positionnera, notamment, par rapport au devenir de MÉDIAFOR.

Philippe DEBRUYNE

EXPLOSION DE LA PRESSE PÉRIODIQUE

JUSQU'À présent, tous les cadres de la Presse périodique étaient couverts par une même Convention collective, négociée en avril 1988. Mais en novembre 1993, la Fédération nationale de la Presse spécialisée (FNPS), décida unilatéralement de dénoncer cette CC.

DEPUIS, la Fédération nationale de la Presse hebdomadaire et périodique (FPHP, également signataire) a connu quelques turbulences à cause d'une certaine "Mazarine"... Paris-Match entraîna donc dans sa roue quelques cessessionnistes qui, du même coup, quittèrent la Fédération nationale de la Presse française pour créer le Syndicat de la Presse magazine d'information (SPMI). La FPHP, quant à elle, profita de ce dégraissage intempestif pour se rebaptiser Syndicat de la Presse professionnelle magazine d'opinion (SPPMO).

POUR ce qui est de la Presse spécialisée, la négociation de la nouvelle CC de l'encadrement fut close le 30 juin dernier, pour application dès le 1^{er} juillet.

Force est de constater que les représentants des salariés ont avant tout dû tenir bon, afin de "limiter la casse". Intégration de la prime d'ancienneté dans le barème de salaire, possibilité de renouveler la période d'essai, modulation de l'indemnité de départ à la retraite et, enfin, réduction de l'indemnité de licenciement conven-

tionnelle, ne sont en effet pas évolution positives pour les salariés. La réalité de la Presse spécialisée, dont beaucoup d'entreprises ont moins de 10 salariés, a été prise en compte. De même, dans les conditions économiques actuelles, les seules normes du Code du Travail nous ont paru largement insuffisantes, notamment pour les indemnités de licenciement. La FTILAC a donc signé cette CC, comme l'ensemble des organisations syndicales.

AUTRE modification conventionnelle importante, aux deux catégories de cadres (chefs et sous-chefs) s'y substituent trois plus les assimilés, regroupant 14 niveaux, en fonction d'un critère dit "classant" qui tient compte du niveau de compétences, de responsabilité et d'autonomie du cadre. Ces catégories sont : cadres de direction, de responsabilité et de collaboration.

Les entreprises disposent d'un délai de six mois, à compter du 1^{er} juillet, pour mettre en place ces nouvelles classifications de cadres. En ce qui concerne le groupe des assimilés (techniciens et agents de maîtrise), ces personnels ne sont couverts que depuis le 1^{er} octobre.

PAR ailleurs, l'ancienne CC devrait faire long feu puisque, déjà, le SPMI l'a dénoncée. Des négociations ont donc commencé en ce sens au cours du mois d'octobre.

Fonds de formation qui doivent se dissoudre dans MÉDIAFOR :

- ◆ OMA CPJ (*journalistes et cadres Presse*) ◆ FAF de l'Union ◆ FAF du Républicain ◆ ASFO Presse ◆ AGEFAFOP (*ouvriers Presse parisienne*)
- ◆ AGEFAFOM (*ouvriers Messageries parisiennes*) ◆ AGEFAFCATEP (*cadres techniques Presse parisienne*) ◆ AGEFAFEP (*employés Presse parisienne*) ◆ FAFJOU (journalistes parisiens) ◆

MÉDIAFOR, fond d'assurance formation de la branche Presse

SUITE à la loi quinquennale, les différentes structures de fonds de formation de la Presse ont eu l'obligation de se dissoudre dans Médiafor. La dévolution des biens et la reprise du personnel doivent se faire avant fin décembre 1995.

Si le paritarisme a été respecté dans la composition du Conseil d'administration (12 représentants patronaux et 2 représentants par organisation syndicale : CFDT, SNJ, FO, CFTC, CGC et CGT), celui-ci a beaucoup de mal à fonctionner. Les employeurs, avec l'aide de la CGT, cherchent à contourner la loi à travers les sections professionnelles, mises en place, normalement, pour la seule gestion technique des dossiers. Ainsi, ces 4 sections, où la CGT s'octroierait l'écrasante majorité des sièges des représentants des salariés, devraient à leurs yeux devenir décisionnelles quant aux politiques de formation.

Or, ces décisions ne peuvent pas se prendre en dehors du CA. Mais les administrateurs ont du mal à faire comprendre aux employeurs, alliés à la CGT, que le paritarisme exige de la transparence et responsabilité.

L'ENJEU est important. L'outil de financement de la formation doit en effet être géré par des règles claires, afin que les salariés aient tous les mêmes droits concernant la formation professionnelle.

La CFDT reste vigilante...

Gérard LOIGEROT

Dessine-moi un journaliste...

QUI est journaliste aujourd'hui ? La question, loin d'être naïve, est d'une singulière actualité. La définition du Code du Travail, en son article L 761-2, est tautologique : "le journaliste est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications (...) et qui en tire le principal de ses ressources".

CETTE définition, malgré les alinéas suivants qui la précise, couvre mal les nombreuses réalités auxquelles se réfère le métier de journaliste, dès lors que l'on se situe à ses marges, dans les zones encore mal définies, mal défrichées. Les entreprises de presse audiovisuelle et radiophonique, par exemple, ne seront prises en compte formellement qu'à travers l'avenant du 9 juillet 1983, qui ne concerne cependant que le secteur public. Or depuis, la situation de l'audiovisuel a considérablement évolué.

PARALLELEMENT, de nouveaux médias sont apparus (depuis le Minitel jusqu'à Internet, en passant par les journaux d'entreprises ou de collectivités territoriales), dans lesquels des journalistes se sont engouffrés, poussés par la situation de l'emploi ou par leur esprit de pionniers ou de défricheurs.

Les techniques ne sont pas seules à avoir évolué. Sous l'exemple de Robert Hersant, de nombreuses entreprises ont fait le choix d'une démultiplication, voire d'une opacité structurelle, qui permet la plupart du temps de tirer vers le bas le statut des journalistes qui y travaillent.

C'est ainsi que sont apparues les sociétés de programme ou la sous-

traitance auprès d'agences ou de filiales, dans des conditions rédactionnelles qui n'ont souvent rien à voir avec celles en vigueur pour les journalistes de la maison-mère.

CE sont ces réalités nouvelles, multiformes, que l'USJF-CFDT a l'ambition d'explorer lors d'une journée-débat qui devrait avoir lieu en novembre prochain.

UNE exploration qui ne peut être anodine, tant la nature de ces nouvelles pratiques n'est pas sans incidences sur notre métier même. Car le journaliste n'est pas tout à fait un salarié comme les autres. Du point de vue du Code du Travail, il dispose de dispositions "exorbitantes" du droit commun, ne serait-ce que par la loi relative aux pigistes ou son droit aux clauses de conscience ou de cession. Dans la Convention collective elle-même, "les parties reconnaissent l'importance d'une éthique professionnelle et l'intérêt que celle-ci représente pour une bonne information du public".

Pour autant, les journalistes subissent des contraintes économiques et sociales, comme tous les salariés, mais qui ne sont pas sans conséquences sur leurs pratiques professionnelles, au quotidien.

DÉONTOLOGIE et précarité, qui sont les deux chantiers prioritaires de l'USJF, doivent en effet être liées, afin de comprendre les mutations profondes de notre profession. Les débats ouverts de cette journée, ainsi que ceux qui seront organisés en régions, tenteront d'apporter des réponses collectives à la mesure des enjeux actuels.

Alain GOGUEY

ACCORD DU 6 SEPTEMBRE

“Après 40 ans de boulot, j'ai décidé :

Un bon accord ! C'est en ces termes que Jean-René MASSON, Secrétaire national de la CFDT, accueillait la signature de l'accord du 6 septembre 1995, relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation anticipée d'activité.

“Une mesure simple aux effets directs et immédiats sur l'emploi. La disposition positive pour les salariés entrés très jeunes dans la vie active se double d'une mesure pour faire reculer le chômage. C'est ce qui lui donne une portée novatrice et dynamique.

(...) Cet accord conforte la CFDT dans sa conviction profonde que le recul durable et significatif du chômage passe par des modalités diversifiées de réduction du temps de travail”.

Pour les salariés de la Presse, l'Audiovisuel, la Culture et l'Animation Socioculturelle, une demande d'extension de l'accord, par une DMOS, est en négociation.

La FTILAC a d'ores et déjà demandé aux organisations patronales de ces branches, non encore signataires, la couverture de l'accord.

En attendant, les sections syndicales doivent entamer les négociations dans leurs entreprises.

Pour les salariés qui sont déjà couverts par l'accord du 6 septembre (Imprimerie et Edition), ATTENTION ! la demande doit être déposée le plus rapidement possible, car le dispositif n'est pour l'instant ouvert que jusqu'au 31 décembre 1996.

AIDE MÉMOIRE**Qui est concerné ?**

A condition qu'ils totalisent 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse et qu'ils appartiennent au régime d'assurance UNEDIC, peuvent cesser leur activité :

- tous les salariés nés en 1936 et 1937, dès le 1^{er} octobre 1995 ;
- tous les salariés nés lors du premier semestre 1938, dès le 1^{er} janvier 1996 ;
- tous les salariés nés lors du deuxième semestre 1938, dès le 1^{er} juillet 1996.

Toutefois, la mesure s'applique dès le 1^{er} octobre 1995, et quelle que soit la date de naissance, pour tous les salariés totalisant au moins 172 trimestres validés.

Cas particuliers :

Les salariés en pré-retraite progressive peuvent également bénéficier de l'accord.

Les salariés au chômage devraient bénéficier du même niveau d'indemnisation. Une négociation est prévue dans ce sens.

Comment calculer les annuités ?

Sont prises en compte toutes les années de travail avec cotisations aux régimes de base, auxquelles il faut éventuellement ajouter les annuités supplémentaires pour enfants, périodes de service national ou de guerre.

Comment procéder ?

Le salarié doit lui-même faire la démarche, mais le départ est soumis à l'autorisation de l'employeur. Concrètement, il doit :

- retirer un dossier de demande auprès de l'Assédic du ressort de son entreprise, et le remplir ;
- récupérer à la CNAV un document prouvant les 40 ou 43 annuités ;
- présenter sa demande auprès de l'employeur, par courrier recommandé avec accusé de réception.

Le dossier peut être déposé 3 mois avant l'ouverture du droit.

Que fait alors l'employeur ?

Il doit donner son accord, également par écrit, dans un délai de 1 mois maximum.

Il complète et retourne le dossier à l'Assédic, qui doit donner le feu vert dans les 15 jours qui suivent.

En cas de rejet de sa part, celui-ci doit en informer l'Assédic et le salarié.

Quel nouveau statut après la cessation d'activité ?

Le contrat de travail est rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Le salarié sera dispensé de recherche d'emploi et ne devra pas exercer d'activité rémunérée.

Le salarié aura droit à une allocation de remplacement. Une indemnité de cessation d'activité sera versée, au moment du départ, selon les mêmes conditions que l'indemnité de départ à la retraite.

Comment l'allocation de remplacement est-elle déterminée, calculée ?

Le salarié bénéficie d'une allocation égale à 65% du brut antérieur (salaire moyen des 12 derniers mois). Une contribution de 5,5% est prélevé pour le régime général d'assurance de la sécurité sociale. Il restera donc environ 75% du salaire net, avec un plancher de 4800F.

Le fond de gestion, créé par l'accord et financé par l'UNEDIC, prend en charge les cotisations retraites complémentaires, sur la base des taux obligatoires, jusqu'à l'âge de 60 ans.

L'entreprise peut, par un accord, maintenir le financement des régimes de prévoyance et des taux supplémentaires des régimes retraites complémentaires.

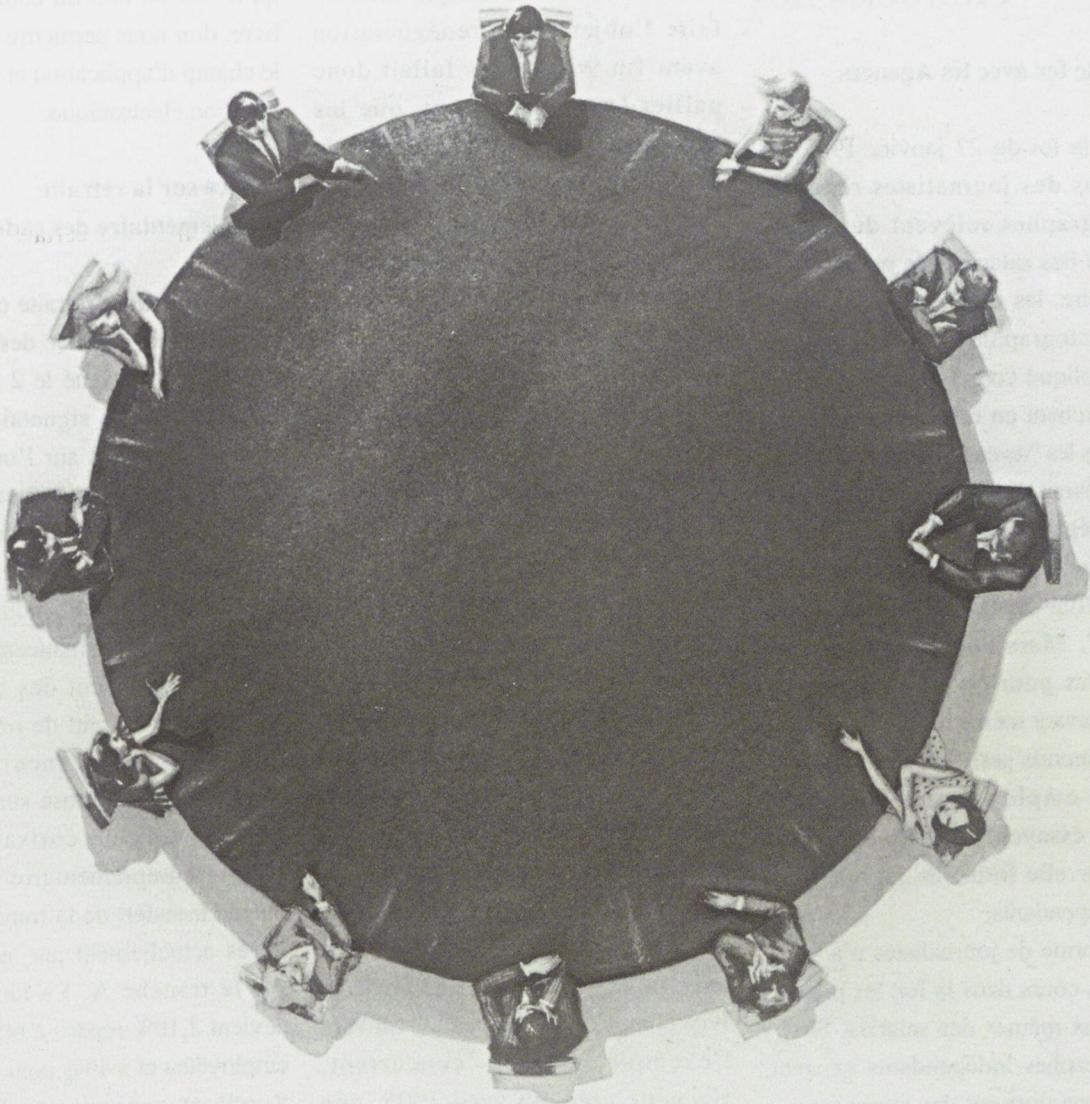
Quelles contreparties d'embauche ?

Le départ doit être compensé par une embauche :

- pour un volume d'heures identique, en priorité par des emplois à temps plein
- et obligatoirement en contrat à durée indéterminée.

L'employeur doit effectuer une déclaration d'embauche à l'Assédic. En cas de non embauche, il devra payer des pénalités et rembourser à l'UNEDIC les allocations versées.

je donne ma place à un chômeur ou à un jeune”



PRÉVOYANCE COLLECTIVE

COMMENT REPONDRE AUX ATTENTES DE CHACUN ?

DIAMANT VERT

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 ayant 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.

INPC

L'INPC est là pour vous y aider.

INSTITUTION NATIONALE DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Héron Building Montparnasse 66, avenue du Maine 75014 Paris. Tél.: (1) 42.79.89.51 - 44, rue de la Villette 69425 Lyon Cedex 03. Tél.: 78.53.66.67

PHOTOGRAPHES

Bras de fer avec les Agences

Selon la loi du 27 janvier 1993, les revenus des journalistes reporters photographes relèvent du régime général des salariés. De moratoire en moratoire, les employeurs des Agences photographiques n'ont toujours pas appliqué complètement cette loi. Ils cherchent en effet à la contourner à travers les "revenus complémentaires", qui relèvent du régime de l'Agessa. Sous l'égide du ministère du Travail, une négociation est donc en cours pour définir ces "revenus complémentaires". Mais une des conditions majeures pour qu'une négociation existe (avant même d'aboutir) est que tout le monde parle la même langue... Or les employeurs des Agences photos essayent de faire apparaître une nouvelle forme de journalistes : les indépendants.

Cette forme de journalistes n'a pourtant pas cours dans la loi, les pigistes étant eux-mêmes des salariés. Si des photographes indépendants existent, ce ne sont alors pas des journalistes. Avec force rappels légaux et conventionnels, les organisations syndicales tentent de leur faire entendre raison... mais il est difficile de calmer les ardeurs d'employeurs qui désirent la crème autant que le beurre et son argent, qu'ils ont longtemps goûté !

INTERMITTENTS

Assurance chômage

Les annexes 8 et 10 du règlement du régime d'assurance chômage, concernant les intermittents du spectacle, arrivaient à expiration au 30/9/95. En l'absence de négociation -pourtant attendue- en vue d'aboutir à une évolution satisfaisante des règles actuelles d'indemnisation, et pour faire face à une situation de vide juridique, se posait la question de leur prorogation.

La Convention devait par ailleurs faire l'objet d'une renégociation avant fin 96. Il nous fallait donc pallier le risque, patent, que les intermittents soient pris en otage de la négociation générale et, ce faisant, éviter que leur situation particulière soit appréciée dans les pires conditions. Nous avons obtenu une prorogation jusqu'en mars 96.

EDITION

Pas de jachère dans le champ d'application de la CC de l'Edition

Sitôt la Convention Collective signée, les deux poids lourds de l'édition, ne respectant pas leur signature, excluent la distribution du livre du champ conventionnel. Dès 1993, le Groupe de la Cité créait une société de distribution du Livre sous convention du commerce de gros, la Diffusion Interrégionale du Livre (DIL) sur Lyon, Toulouse et Rennes. Puis, fin 1994, la DIL Ile de France à Ivry complétait le dispositif. Suivant l'exemple de son concurrent, Hachette crée, en avril 1995, une société de distribution de produits multimédia et de vente en supermarché sous couverture du commerce de gros. La CFDT est intervenue auprès du Syndicat National de l'édition pour que bon ordre soit mis à cette dérive. Refus patronal qui nous amène à saisir prochainement les tribunaux avec le soutien du Ministère du Travail.

A cette application conventionnelle étendue à la distribution du livre, le développement du multimédia nous amène à revoir la conception restrictive d'une convention qui ne désigne que l'édition de livres. Il est sans conteste que le support du multimédia est couvert par la Convention collective des Bureaux d'Etudes, voire dans certains cas de la métallurgie, il en est autrement de l'édition électronique. Celle-ci, quand elle rentre dans la conception éditoriale

qu'il soit ou non un complément du livre, doit nous permettre de modifier le champ d'application et d'y intégrer l'édition électronique.

Malice sur la retraite complémentaire des cadres

Un accord sur la retraite complémentaire et la prévoyance des salariés de l'édition a été signé le 2 octobre. La CFDT n'est pas signataire. Si nous sommes d'accord sur l'ouverture de nouvelles prestations (extension de la rente éducation aux employés en cas de décès d'un des parents et allocation complémentaire pour la grande dépendance - le financement de ces garanties provient des dividendes générés par le fond de réserve de la Caisse de Prévoyance), la pierre d'achoppement repose sur la répartition du taux de cotisation de la retraite complémentaire des cadres due au transfert de la tranche B - 3% payés actuellement par les patrons - sur la tranche A. Le taux d'appel devient 2,10% réparti à 60% pour les employeurs et à 40% pour les cadres. Syndicat majoritaire, la CFDT envisage au nom de l'intérêt des salariés de recourir aux tribunaux pour contester l'accord.

A VENIR

La Fédération continue à avancer sur ses deux priorités: le chantier Travail, en prolongation de celui mené par la Confédération, et les Autoroutes de l'Information.

Ces deux thèmes feront l'objet de développements dans les prochains numéros. En attendant, n'hésitez pas à demander des précisions éventuelles.

Luttes et Communication

44 52 52 70