

M

Cfdt
des choix, des actes

Magazine Mediations

Le supplément
de la Fédération
communication
et culture
FTILAC CFDT

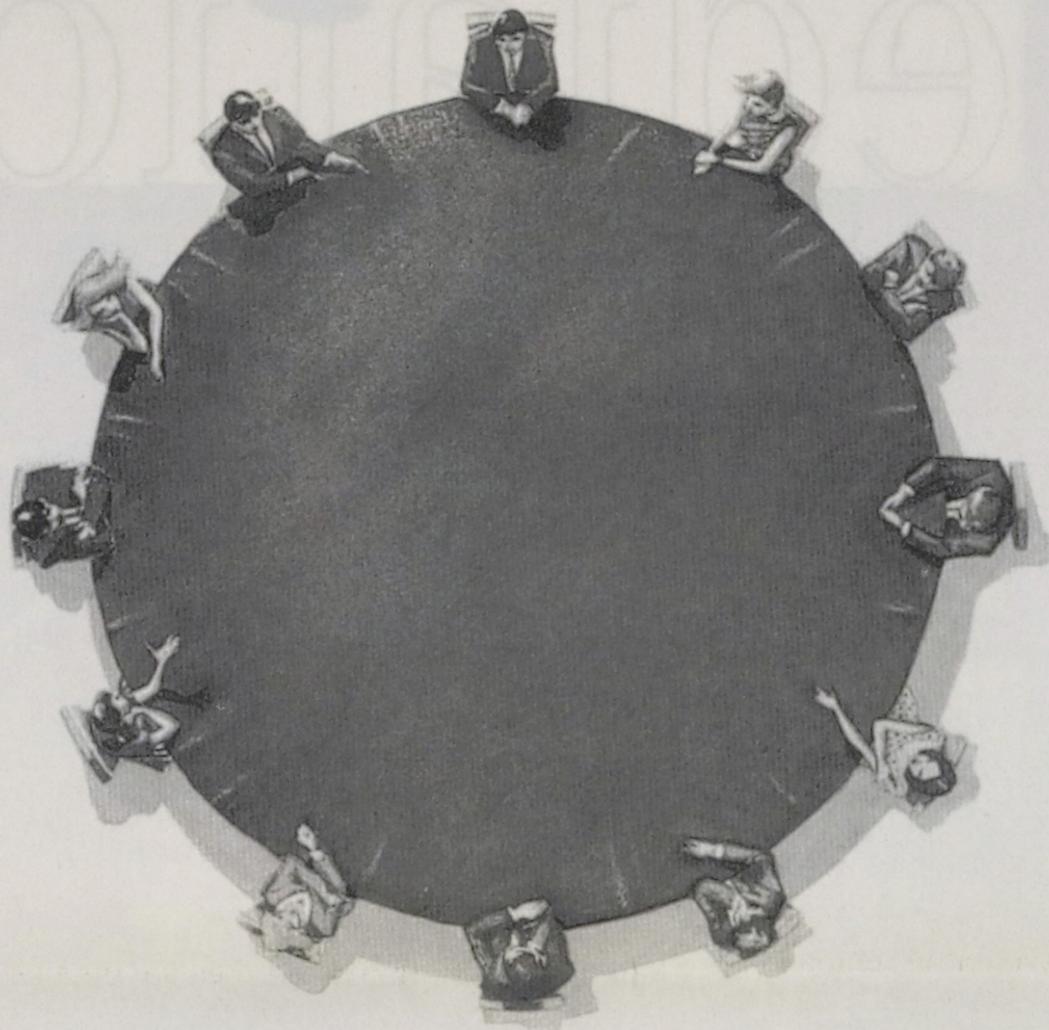


NTIC et précarité au cœur des enjeux fédéraux

*Congrès d'Angoulême
30 mai - 1^{er} juin 2001*

Les débats s'organisent,
les branches se structurent.

Avril
2001



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

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

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

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

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

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

Bien prévoir, c'est prévoir ensemble.

L'INPC est là pour vous y aider.

INPC

INSTITUTION NATIONALE DE PREVOYANCE COLLECTIVE

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

Médiations

Actualité 4

UNE CYBER ACTION COLLECTIVE
Les salariés de *Freesbee* et la CFTD face au plan social de *Liberty Surf*.

Groupe de travail 5

QUEL SYNDICALISME POUR LES PROFESSIONNELS « SOLOS » ?
Quelle couverture professionnelle et sociale pour ceux qui travaillent hors cadre collectif voire salarial ?

Prospective 6

FAUT-IL UNE NET CONVENTION ?
Analyse théorique et travaux pratiques...

Dossier BRANCHES FÉDÉRALES

ANIMATION ET SPORT 9

L'anti-jeu patronal.

AUDIOVISUEL 10

Les intermittents interprètent le temps.

CINÉMA 11

Le deuxième siècle sera-t-il social ?

PRESSE 12

L'étape réussie des quotidiens régionaux.

DISTRIBUTION 12

Besoin de convention et de régulation.

JOURNALISTES 13

Une activité qui attend ses résultats.

CULTURE 14

La CFTD entre en scène par la porte RTT.

EDITION 15

La branche toujours sur la brèche.

LABEUR 16

De l'imprimerie aux industries graphiques.

Médiations

Pages spéciales de *CFTD Magazine* n° 269

Directeur de la publication Michel Caron

Directrice de la rédaction Danièle Rived

Rédacteur en chef Philippe Debruyne

Maquette Fred Thiollier

Crédit photos Jean-Pierre Brax (couverture, p. 8 et 12),
Eric Dessons (p. 4)

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

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

E-mail fédération@cfdt-ftilac.fr

ISSN 003955621 CPPAP 729D73

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

EDITO

Convention.net ou conventions.ntic ?

Aujourd'hui, lorsque l'on dit « nouvelles technologies », chacun entend « Internet » car ce nouvel espace de communication à l'échelle mondiale envahit les entreprises, les foyers et les esprits.

Certains on voulut y voir un nouvel espace libertaire, sans règle ni contrôle. D'autres estiment qu'en tout état de cause, aucune régulation n'est possible car Internet, série d'interactions entre individus, n'a pas de localisation identifiable.

En cas de litige, qui est responsable ? Le fournisseur d'accès, le producteur de contenus, l'utilisateur ? Plusieurs procès contradictoires ont eu lieu depuis deux ans. Et ce n'est pas l'amendement du 22 mars 2000 à la loi du 30 septembre 1986 relatif à l'obligation d'identification des auteurs diffusant des contenus sur Internet, qui permettra d'établir une législation cohérente.

Nous attendons toujours la loi sur la Société de l'information que le gouvernement nous promet depuis plus de deux ans. En l'absence de loi spécifique, c'est le droit commun qui s'applique. L'Association des fournisseurs d'accès et de services Internet (AFA) préconise une réglementation sur la responsabilité des acteurs d'Internet, non pas a priori, mais en fonction de l'activité en cause. Le débat n'est pas tranché !

Internet est-il une activité en soi ou n'est-il que le prolongement d'une activité existante mise en interactivité ? C'est une question fondamentale pour tous les salariés qui travaillent sur le Net.

Tous les jours, des salariés nous demandent quels sont leurs droits conventionnels. Or nous sommes aujourd'hui tributaires de la bonne volonté patronale : certains employeurs choisissent, de leur plein gré, d'appliquer leur accord d'entreprise à leur filiale du Net ; la plupart pioche dans les conventions collectives les moins contraignantes ; d'autres préfèrent payer en droit d'auteurs, en contrat commercial. Les salariés concernés perdent leur protection sociale en devenant travailleurs indépendants.

Mais en deçà de ces extrémités, les nouvelles technologies transforment tous les processus de production. Rapidité, flux tendu, abstraction, zéro défaut, polyvalence, responsabilité, interférence entre vie privée et vie au travail... C'est dans chaque convention collective que les grilles de classifications ne correspondent plus à l'organisation du travail, à l'identification des métiers.

Pour nous, il ne s'agit pas de brader l'existant. Nous devons tracer des perspectives sur les garanties à conserver, celles qui ont été contournées, celles qui doivent être adaptées ou conquises, que ce soit en termes de droits individuels ou collectifs.

A l'écoute de la réalité sociale des militants dans les multiples réunions de Branche, c'est ensemble que nous construirons les orientations fédérales pour les années à venir. C'est le chantier auquel nous vous convions jusqu'au congrès d'Angoulême.

Danièle Rived,
secrétaire générale.

Freesbee : une cyber-action collective

Le 2 mars 2001, un accord de reclassement des salariés a été signé avec la direction de None Net Works (propriétaire de la marque Freesbee), résultat de quatre mois de négociation entre des salariés animés d'un esprit de solidarité qui supprime les préjugés sur la « Net génération » et une direction qui découvrait à la fois le droit social et le rapport de forces organisé.

Martine Zuber est responsable de la branche Télécoms.

D'abord, il y a eu le site qui invitait les internautes-clients à protester contre le rachat de *Freesbee* par *Liberty Surf*. En effet, dans le mouvement de concentration en cours dans le secteur des fournisseurs d'accès à internet (FAI), l'opération commerciale consiste à racheter les clients, pour augmenter son parc d'abonnés et, par là, son audience sur la Toile.

Freesbee avait acquis une notoriété parmi les FAI pour sa compétence technique et pour son traitement des abonnés, avec une *hot line* internalisée, employant des salariés qualifiés et payés correctement par rapport au marché. Or, la première conséquence du rachat est une perte de qualité pour la relation clientèle, dont l'externalisation était d'emblée envisagée par les nouveaux actionnaires à Bordeaux sans la CCN des Télécoms et avec des salaires inférieurs de 30 %.

En venant signer la pétition électronique sur le site, les clients bradés ont permis l'émergence d'un premier rapport de forces. La presse s'est intéressée de près à cette nouvelle forme d'action et, par une telle mauvaise publicité, a obligé la direction ainsi que le repreneur *Liberty*

Surf à prendre au sérieux le traitement social des salariés.

Ensuite, une équipe de représentants du personnel dont tous les syndicats rêvent. Elle venait d'être élue et la plupart des élus découvrait le rôle des organisations syndicales : premier emploi, premier mandat de représentants du personnel, alors qu'Antoine Martin venait juste d'être nommé délégué syndical CFTD.

Une rencontre mutuelle

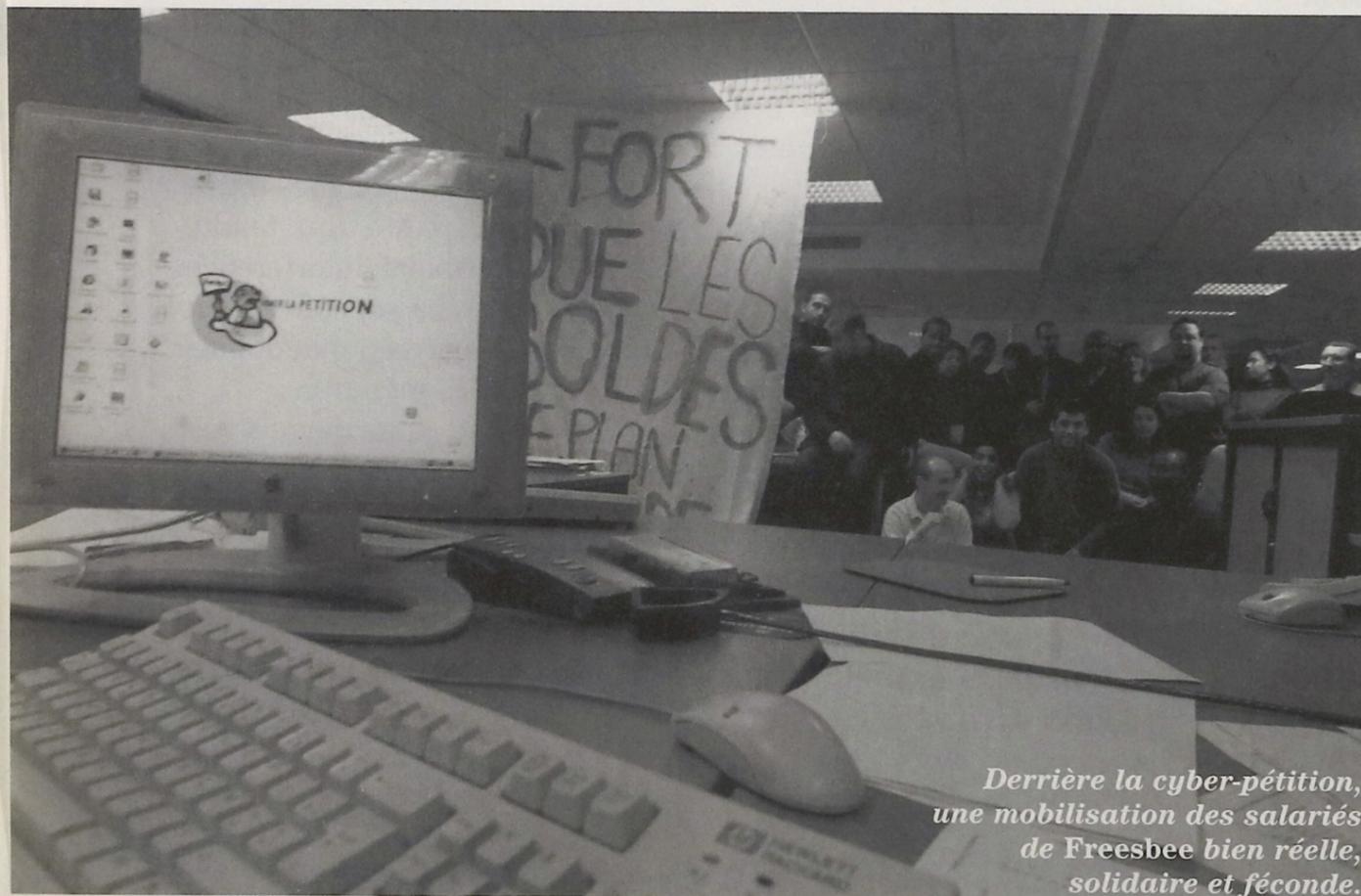
Tous les représentants du personnel, bien qu'en majorité non syndiqués, sont venus se former à la CFTD, ont utilisé le réseau CFTD d'avocats et d'experts comptables et, avec leur détermination, ont imposé à la direction des principes forts pour mener au mieux ce plan social. L'entreprise embauchait 175 salariés au moment du rachat, qui avaient presque tous moins de deux ans d'ancienneté et donc aucun droit.

Les négociations que nous avons menées ont été nombreuses, longues et souvent nocturnes. Le résultat est estimable par rapport aux craintes de départ, et surtout ne laisse personne au bord de la route. Enfin des salariés mobilisés qui, lors de la dernière négociation décisive, ont fait irruption à plusieurs reprises dans la salle de négociation, avec force banderoles, puis approuvé en assemblée générale la signature de l'accord final par la CFTD.

Au terme de l'accord, tous les salariés se verront proposer une offre de reclassement, interne ou externe au groupe de *Liberty Surf*, qui doit correspondre au moins à leur niveau de qualification et de rémunération dans le même bassin d'emploi.

Une commission paritaire, dotée d'un conciliateur en cas de partage de voix, est chargée du suivi de la bonne application de l'accord et dispose de pouvoirs souverains, notamment pour apprécier la qualification de l'offre de reclassement, en cas de recours des salariés.

Ce résultat est largement le produit de l'intelligence collective des salariés de *Freesbee*, qui ont su sortir de la mode selon laquelle la « nouvelle » économie n'obéirait pas aux mêmes règles que « l'ancienne », sans pour autant se réfugier dans la radicalisation d'un conflit sans perspectives.



Derrière la cyber-pétition, une mobilisation des salariés de Freesbee bien réelle, solidaire et féconde.

Quel syndicalisme pour les « solos » ?

Responsable du projet, le travailleur de plus en plus autonome dans son travail est de moins en moins indépendant économiquement. Libre dans la façon d'organiser son temps et son lieu de travail, le professionnel solo s'identifie de plus en plus à son travail, mais le donneur d'ordre attend de lui qu'il s'identifie aussi aux objectifs commerciaux de l'entreprise. Ces évolutions interrogent pour le moins les frontières du syndicalisme, qui limitent son action aux seuls salariés.

Danièle Rived
est secrétaire
générale de
la fédération.

Est-ce cela l'émancipation des travailleurs, revendication historique du mouvement ouvrier ? Est-ce cela la vision du travail de Proudhon fondée sur l'indépendance ?

« Une troisième époque s'ouvre donc peut-être aujourd'hui en droit du travail. Après la période libérale marquée par la libération du travail (au prix de l'aliénation des travailleurs) puis celle de l'Etat providence marquée par la protection des travailleurs (au prix de leur subordination), les temps sont mûrs pour un droit du travail qui aurait pour horizon l'émancipation des travailleurs (au prix de la responsabilité) », nous prédit Alain Supiot.

Appuyer notre analyse sur des constats

Avec l'arrivée du multimédia et d'Internet, les entreprises ont développé leurs projets en satellisant une partie des travailleurs. Ceux-ci se sont vus imposer plusieurs formes de relations professionnelles : CDD, droit d'auteur, contrat commercial ou un mélange de plusieurs statuts.

Par le contrat de travail, l'employeur assure la responsabilité économique, le salarié, en échange du lien de subordination, a droit à la protection sociale.

Or, le salarié ayant une partie de ses contrats en CDD peut se croire à tort couvert par la protection sociale. On peut cotiser à plusieurs caisses, par plusieurs contrats à temps partiels ou successifs, sans être pris en charge pour les accidents du travail, la maladie ou la retraite, si la cotisation est trop faible.

Et quand on propose au travailleur un contrat de « free lance », il perd sa protection sociale. Même s'il ne dépend pas totalement d'un donneur d'ordre, le professionnel solo est de plus en plus lié à la réussite économique et commerciale du projet pour lequel il travaille.

Il y a interférence entre le droit commercial et le droit du travail (contrat d'objectif, de partenariat, clause de non-concurrence).

Devant la complexité de ces situations, le syndicalisme se trouve désarmé et n'a pas toujours la compétence pour protéger ces nouveaux collectifs de travail.

La fédération a mis en place, avec l'union

confédérale des ingénieurs et cadres, un groupe de travail pour analyser la situation des professionnels autonomes, quelle que soit leur situation juridique, et élaborer un cahier des charges d'intervention syndicale CFTD.

Quatre thèmes de travail ont été dégagés :

- Qu'est-ce qu'un « solo » ou professionnel autonome, notamment en termes sociologiques et économiques ?
- Clarifier les différents statuts juridiques utilisables, leurs avantages, leurs inconvénients, les conséquences en termes de responsabilité ;
- Définir et organiser les conditions d'un continuum de la protection sociale pour les professionnels autonomes, prenant en compte les allers-retours, comme les co-existences entre les différents statuts juridiques, notamment salarié/non-salarié. Ce continuum nous paraît un objectif plus utile et plus pertinent que la revendication d'un statut *ad hoc*, qui ne serait qu'un statut supplémentaire possible.
- Créer du lien social entre des professions autonomes. Quels collectifs, quelle organisation ? Sur quelles bases professionnelles : le métier, le champ d'expertise, le mode d'exercice... Quels rapports avec des organisations et les réseaux professionnels (y compris à but lucratif) existants ? Quelle place et quels rôles pour l'organisation syndicale, quels services...

Ces questions ont fait l'objet d'une formation du 17 au 19 janvier 2001, élaborée avec l'Institut des sciences sociales du travail (ISST de Sceaux) avec des universitaires et des praticiens du droit et de l'économie. Elles feront également l'objet de recherches complémentaires.

De la théorie à la pratique, nous comptons sur vous, vos expériences (photographe, pigiste, correspondant local de Presse, journaliste *on line*, web-master, infographiste, correcteur, travailleur à domicile, télétravailleur, réalisateur...) et votre participation pour enrichir la réflexion et nous permettre, à travers la complexité des cas individuels, d'affiner nos propositions en vue de garantir une meilleure couverture conventionnelle et sociale pour ces travailleurs.

Faut-il une Net convention ?

A la demande de la fédération, confrontée à des demandes patronales pressantes, un des responsables de l'Ucc a bien voulu nous faire part de son « analyse prospective relative aux métiers et entreprises de l'Internet, dans le cadre de la réflexion sur la question de la couverture conventionnelle et plus spécialement sur celle d'une convention collective de l'Internet ».

Jean-Paul Bouchet
est secrétaire national de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres, UCC-CFDT.

Avant de poser le problème de la couverture conventionnelle, il est judicieux de bien cerner ce qu'est Internet, ce que sont les métiers, les entreprises de l'Internet si cette dernière notion a vraiment une réalité tangible.

Cet éclairage permettra sans doute de mieux répondre à la question : quelle couverture conventionnelle pour les salariés des secteurs d'activités concernés, aménagement ou extension des conventions existantes, création d'une nouvelle convention ?

Internet, les métiers et les entreprises afférents

Internet est d'abord un outil, un support de communication, de mise en ligne de produits et services, il concerne à ce titre de très nombreuses activités et plusieurs corps de métiers. Des métiers évoluent, de nouveaux métiers apparaissent. Il convient toutefois de bien distinguer ce qui relève des usages de l'internet pour les utilisateurs (particuliers, entreprises, administrations) de la fabrication de solutions Internet.

Lorsque l'on parle de la Net Economie, il est plus souvent fait référence aux impacts sur l'ensemble de l'économie de la généralisation du Net que des entreprises ou activités concernées par la fabrication de solutions. Certes, il peut être question de e-banque ou de banque directe, de e-assurance ou d'assurance directe, de e-learning, de e-chose mais toutes ces activités font référence à l'utilisation des technologies de l'Internet.

Que sont ces technologies et qui les utilise pour fabriquer des solutions Internet ? Voilà la question à laquelle je me propose d'apporter un éclairage.

Trois grandes familles de technologies sont concernées :

- celle du transport des informations (données, voix, image...) et donc des réseaux de télécommunications
- celle du traitement, de la transformation d'informations (logiciels, architectures techniques) ;
- celle de la fabrication et de la maintenance des supports dédiés à la communication.

Ces trois grandes familles de technologies pointent naturellement sur trois grands secteurs d'activités que sont les Télécommunications, l'Informatique, la Presse et l'Audiovisuel. Tous ces secteurs existaient avant l'arrivée d'Internet. La vraie question est plutôt : « Sans chacun des secteurs, Internet peut-il exister ? » Internet n'existerait pas sans les réseaux de télécommunications, c'est une évidence.

Internet n'existerait pas sans un minimum d'informatique (les langages de présentation), quand bien même il ne serait question que de sites Web à vocation documentaire.

Il est plus difficile de répondre à cette question pour le secteur Presse et Audiovisuel, mais force est de reconnaître que le premier succès de l'Internet avant même la mise en ligne de services est bien la mise en ligne d'informations, de documents, de textes, d'images et de sons... tout ce qui se rapporte à la Presse, à l'Audiovisuel, au Multimédia.

Une filiation indirecte

Mais au-delà du succès en question, la façon même dont toutes ces informations au sens large sont mises en ligne relève d'une conception très différente, qui n'a pas grand chose à voir avec les fameuses interfaces homme-machine dont les informaticiens avaient largement le monopole de fabrication. Choix d'arborescence, de navigation, de graphisme, de structuration et de juxtaposition des différentes catégories d'informations, relèvent de nouvelles compétences, dédiées au Net. Internet n'existerait pas sans cela.

Le périmètre des secteurs d'activités étant balisé, quand peut-on parler d'entreprises de l'Internet ?

Toutes les entreprises des secteurs concernés dont la finalité est de concourir pour tout ou partie à la fabrication de solutions Internet peuvent être considérées comme étant des entreprises de l'Internet. Cette définition exclut donc les entreprises utilisatrices du Net ou même celles dont la finalité première ne serait pas dédiée à l'Internet.

La notion d'entreprise de l'Internet renvoie donc à un périmètre plus restreint que celle des métiers de l'Internet, que

l'on peut retrouver dans d'autres secteurs (prenons l'exemple d'un Webmestre dans une compagnie bancaire ou d'un spécialiste réseau http dans une compagnie d'assurance ou encore d'un développeur java, informaticien dans une entreprise du secteur du bâtiment).

La question de la couverture conventionnelle

Chaque salarié, quelle que soit son activité, doit disposer d'une couverture conventionnelle. Si celle-ci n'existe pas, il convient soit d'étendre ou d'aménager une convention existante, soit d'en créer une.

Pour les métiers de l'Internet, tels que définis ci-dessus, quelles sont les questions posées ?

Le secteur des Télécommunications dispose de sa propre convention, celui de l'Informatique également. Dans le domaine de la Presse et de l'Audiovisuel, il existe plusieurs conventions, dont seule est étendue celle des journalistes.

Tous les salariés concernés par les métiers de l'Internet seraient donc couverts par une convention, à l'exception des créateurs de portail (selon les propos de Jean-François Colin, directeur chargé des relations sociales et « numéro deux » de Vivendi, au colloque Europe et Société le 27 février 2001 à Paris). A cette exception près, à vérifier toutefois, l'objectif de la CFTD d'une couverture pour chaque salarié serait donc atteint. Quel intérêt y aurait-il dans ce cas à élaborer une nouvelle convention ?

Imaginons une banque qui rassemble de nombreux corps de métiers qui disposerait pour chacun d'eux d'une convention dédiée ? Cela n'a guère de sens !

Logiques de branches contre stratégies de groupes ?

La question qui est posée toutefois serait celle d'entreprises ou de groupes qui réuniraient tous les corps de métiers nécessaires à la fabrication de solutions Internet. Il est bien sûr ici question, non d'une seule réunion géographique mais bien d'un hébergement de tous les corps de métiers au sein d'une même entité juridique. De quelle convention les salariés devraient-ils dépendre ? Faut-il dans ce cas créer une convention spécifique ? Si la réponse est oui, encore faut-il que cela corresponde à une réalité, aujourd'hui ou demain !

Je ne connais pas personnellement d'entreprises de ce type à ce jour ! Peut-on l'imaginer pour demain ? La composante « Transport, télécommunication » restant

à ce jour incontournable, c'est sans doute du côté de ce secteur qu'il faudrait chercher pour demain ce type d'entreprise. France Télécom e-business tout comme ses concurrents ont vocation à offrir une solution complète de mise en œuvre et d'accompagnement de leurs clients pour Internet. Mais ce positionnement que l'on peut comprendre pour des raisons de concurrence et de compétitivité sur le marché, prend aussi une dimension stratégique à moyen et long terme. On imagine bien que la part du CA de ces équipementiers d'aujourd'hui va chuter considérablement lorsque toutes les infrastructures de transport auront été déployées. Se tourner vers les services aux entreprises, en intégrant si besoin des opérateurs dans le domaine de l'Informatique et du Logiciel devient alors une condition de pérennité (orientations également évoquées par le directeur du Développement de France Télécom au cours du même colloque). Mais nous sommes dans le cas d'une même entreprise qui se transforme, avec des métiers qui évoluent et, le cas échéant, une convention collective qui peut être enrichie, aménagée au fil de ces évolutions. Il me semble difficile d'imaginer une telle perspective pour les entreprises du secteur Informatique, la dimension « Contenu » et donc « Alimentation » ne relevant pas, *a priori*, de leur champ de compétence et n'allant pas nécessairement dans le sens de l'histoire.

Des solutions à trouver loin des effets d'annonce

Il reste le cas de filiales spécialisées appartenant à un même groupe, dont on imagine bien également quelle serait la difficulté engendrée par la cohabitation de plusieurs conventions pour des salariés appelés à travailler en collectif ou en réseau, dans un même processus de fabrication même si les activités de ce processus sont distribuées dans des entités juridiques distinctes. Certes, c'est déjà le cas aujourd'hui dans des grands groupes qui ont filialisé certaines activités ou externalisé celles-ci (cas de l'Infogérance informatique par exemple) sans qu'il y ait eu unification de la couverture conventionnelle pour les salariés. Et on voit mal comment il pourrait en être autrement demain.

La complexité croissante des technologies, et en conséquence le niveau de compétences requises pour maîtriser celles-ci, nous conduit naturellement à penser que la stratégie de spécialisation

ou de sous-traitance prendra le pas sur une stratégie d'intégration des métiers. Nous revenons à un concept de corps de métiers spécialisés appartenant à des branches professionnelles distinctes disposant de leur propre convention collective.

En conclusion, au delà de l'effet marketing affiché par les défenseurs ou promoteurs d'une solution d'unification de couverture conventionnelle pour les salariés du Net, cette perspective ne me semble pas « coller » à une réalité tangible pour les années à venir et ne constitue sans doute pas une solution pérenne.

Une convention collective ne s'établit pas pour quelques mois. Cela n'empêche pas d'imaginer des solutions pour qu'effectivement tout salarié dispose d'une couverture conventionnelle lorsque ce n'est pas le cas aujourd'hui, mais également qu'une certaine cohérence puisse s'établir autour des métiers de l'Internet quand bien même les salariés concernés appartiennent à des entreprises et des secteurs d'activités distincts.

Ce problème existe d'ailleurs déjà aujourd'hui, mais il s'agit d'un autre débat...

La Fédération sur tous les fronts

Dès l'automne 2000, la fédération avait proposé une tribune au journal *Le Monde* pour interpeller les différents acteurs sociaux, les pouvoirs publics comme les citoyens des enjeux professionnels, culturels et déontologiques de la couverture conventionnelle des salariés travaillant autour des services Internet.

Mais nous étions quelques mois de trop en avance sur la mode...

Dès l'annonce par Jean-Marie Messier de son projet d'une convention propre à l'Internet (*Le Parisien* du 23 janvier 2001), la fédération s'est positionnée dans tous les médias qui sollicitaient son point de vue et a interpellé les employeurs de tous les champs professionnels concernés pour les inviter à ouvrir des négociations.

Nous n'en sommes encore aujourd'hui qu'au stade des discussions préparatoires, mais une dynamique a bel et bien été enclenchée.

Au sein de la convention Télécom, que nous avons signé l'an passé conjointement à la fédération Postes et Télécoms, une information sur la mission exploratoire des employeurs sera faite le 27 mars. Cette mission s'est fixée comme but de préciser le champ de la convention au regard des activités Internet et en particulier :

- les fournisseurs de services Internet ;
- les activités Internet intermédiaires entre le réseau et l'utilisateur (portail, plate-forme d'hébergement...).

Dans le même temps, des rendez-vous s'organisent avec les différentes chambres patronales des conventions collectives des contenus pour leur expliquer les fondements de la position de la CFTD sur la couverture conventionnelle des salariés concernés par les activités Internet.

Ces rencontres devraient avoir lieu avant la fin du mois d'avril.

BRANCHES FÉDÉRALES

Dynamiques de congrès

Le VIII^{ème} congrès fédéral, qui se déroulera à Angoulême les 30, 31 mai et 1^{er} juin 2001, aura comme axe fort la restructuration de nos branches. Le conseil fédéral du 8 février a décidé la réorganisation de nos champs professionnels, couverts ou non par des conventions collectives, en dix branches :

- *Animation / Sport ;*
- *Audiovisuel (public, privé, prod., prestataires) ;*
- *Cinéma (exploitation, distribution, production) ;*
- *Culture (publique, privé, prof. artistiques) ;*
- *Distribution (messageries et portage de presse, distribution directe) ;*
- *Edition ;*
- *Industries graphiques (imprimerie, routage, reprographie, reliure-brochure-dorure) ;*
- *Presse ;*
- *Télécoms ;*
- *Journalistes (à travers leur union fédérale).*

Toutes préparent leur AG, en mobilisant une participation intensive des militants. Elles devront faire le bilan de l'action fédérale les concernant depuis fin 1997 en évaluant les résultats de notre investissement dans toutes les structures du paritarisme en termes de développement contractuel : ARTT, refonte des conventions collectives, nouveaux droits, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences...

De ce bilan critique et de l'analyse des évolutions professionnelles en cours et à venir, les branches devront tracer, pour les trois prochaines années, des perspectives revendicatives à débattre au congrès fédéral.

Au seuil de ce processus démocratique, Médiations fait un premier tour d'horizon de cette dynamique de branches.

Danièle Rived entourée des militants d'une des premières réunions préparatoires au congrès d'Angoulême.



Anti-jeu patronal dans l'Animation et le Sport

Entre les salaires gelés depuis 1999 dans l'Animation et la convention collective du Sport qui tarde à voir le jour, la branche travaille en intersyndicale pour contraindre les employeurs à la négociation.

Ces deux situations doivent être analysées car elles illustrent des stratégies patronales comme des difficultés à construire la mobilisation des salariés des PME communes à d'autres branches de la fédération.

Jean Roger est responsable de la branche Animation et Sport, Jean-François Bonnet est négociateur de la convention du Sport.

Dans ces deux secteurs proches et complémentaires qui composent la branche, où les salariés vivent souvent les mêmes situations de temps partiel et de précarité généralisés, au sein de secteurs éclatés, aux multiples micro entreprises, sans grande tradition syndicale et collective, où nous connaissons des difficultés pour organiser la mobilisation, les négociations sont actuellement en panne.

Sport : une indécision insupportable

La négociation d'une nouvelle convention collective, nous le savons, demande du temps, mais celle du Sport atteint des records. Les partenaires sociaux avaient délimité un champ conventionnel accepté par tous, du moins le pensions-nous unanimement au sein des syndicats de salariés. C'était sans compter sur un syndicat d'employeurs qui, relayé par le MEDEF, a fait opposition à son extension. Les travaux sont actuellement bloqués. Cette stratégie de ralentissement fait le jeu de certains employeurs, peu pressés de voir le droit appliqué dans un secteur peu ou pas normé et où les enjeux économiques et financiers sont énormes.

La CFDT a fait des propositions qui doivent permettre de sortir de cette impasse, comme l'intégration d'activités sportives non liées aux fédérations dans un champ conventionnel déjà étendu (les espaces de loisirs).

Mais il est impératif que le ministère de l'Emploi, aujourd'hui frileux ou complaisant, prennent ses responsabilités et passe outre les objections d'un syndicat d'employeurs minoritaires.

L'intersyndicale du Sport écrivait en décembre 2000 : « Plus de cent mille salariés sans couverture conventionnelle, c'est à dire très majoritairement sans ancienneté, sans prévoyance, sans réelle formation négociée attendent cette validation... nous exigeons la validation des accords signés, seule condition per-

mettant la poursuite des négociations et, par la même, des avancées sociales pour les salariés ».

Trois mois plus tard cette exigence est devenue une urgence !

Animation : un chantage inacceptable

Dans cette branche où les employeurs se réclament de l'économie sociale et solidaire, les salaires n'ont pas été revalorisés depuis le 1^{er} janvier 1999, sous le prétexte d'un bon accord de réduction du temps de travail. Les employeurs conditionnent toute augmentation de la valeur du point à une division par deux de l'ancienneté !... cette dernière étant la seule reconnaissance du déroulement de carrière dans la branche.

Nous avons demandé la dissociation des deux négociations, fait des contre-propositions intersyndicales raisonnables, argumenté pour que les pertes de pouvoir d'achat soient compensées notamment pour les bas salaires... rien n'y a fait ! Les employeurs nous obligent à durcir le ton, à dénoncer leur volonté de se soustraire aux acquis conventionnels sans justification ni compensation.

Pétitions, rassemblements, délégations auprès des fédérations, semaine d'action, débrayages et grèves, toute la panoplie des moyens syndicaux sera mise en œuvre pour forcer nos employeurs à réouvrir les négociations sur des bases acceptables par tous.

L'Animation, c'est d'abord des milliers de salariés de petites associations, où il n'existe aucun accord d'entreprise, où les négociations salariales sont inexistantes et pour qui la convention est la seule référence.

Il est impensable d'attendre six mois de plus sans revalorisation de la valeur du point et nos employeurs prennent le risque d'une grave détérioration des rapports sociaux dans un secteur où le dialogue social est pourtant affiché comme une valeur partagée.

Les intermittents interprètent le temps

Les négociations de la convention des intermittents techniques de la production audiovisuelle achoppent sur le nombre d'heures qu'un intermittent peut être amené à effectuer au cours d'une année civile.

Dans le cadre de la loi Aubry, il est relativement facile de calculer le nombre d'heures que fera un salarié sous contrat à durée indéterminée. Cela a déjà été fait maintes fois dans le cadre des différentes conventions déjà signées.

Il n'en est pas de même pour les intermittents, particulièrement pour ceux qui travaillent sur les tournages de télé-films ou de documentaires. Mais des solutions sont envisageables, qui pourraient servir plus largement, et notamment pour la post-production.

Les bases du problème

Employeurs et salariés souhaitent que toutes les heures de travail effectuées soient prises en compte, y compris les heures de préparation et de rangement qui faisaient souvent partie d'un forfait calculé sur le salaire de référence du cinéma (moins 20 ou 30 %). C'est une première victoire que ces heures soient réellement prises en compte.

Cela représente un volume important pour certains corps de métier, sachant que ces heures viennent obligatoirement au début et à la fin d'une journée de tournage de 8 h, qui ne peut elle diminuer sans entraver économiquement la compétitivité des entreprises (des jours supplémentaires exigeraient des cachets et des disponibilités supplémentaires des comédiens, par exemple).

Après avoir utilisé toutes les possibilités offertes par la loi Aubry pour détourner les 35 heures (44 h pendant 12 semaines consécutives, semaine à 48 h, etc.), on n'arrive pas à faire rentrer les intermittents dans le cadre légal. C'est pourquoi on a dû accepter 51 h de travail hebdo pour certains postes (néanmoins bien inférieures aux 60 h proposées par l'audiovisuel public !!!).

A partir de cette base de travail, comment parvenir à appliquer la loi Aubry aux intermittents dans un cadre annuel, mais sans annualisation possible du fait de la multiplicité des employeurs ?

Deux pistes ont été explorées, exclusives l'une de l'autre.

La première consisterait à autoriser un intermittent à faire davantage d'heures qu'un salarié permanent, soit un total annuel de 1820 heures. C'est l'approche conjointe des employeurs et de la CGT.

Elle ne fait pas obstacle à l'application des durées journalières et hebdomadaires telles que définies par la loi Aubry, et par conséquent au paiement des heures supplémentaires en découlant.

Par contre, la répartition annuelle entre heures normales et heures supplémentaires n'est pas prise en compte dans le calcul des 1820 heures ; aucun organe de contrôle n'est prévu pour vérifier si le nombre d'heures maximales n'est pas dépassé ; ce système concerne très peu d'intermittents, à part ceux employés à longueur d'année sur des séries.

Bien évidemment cette solution n'est en rien conforme à la loi Aubry, ni au partage du travail. Pour qu'elle soit acceptée, il ne suffirait pas de signer une convention collective, mais il faudrait à tout le moins, les employeurs le reconnaissent, des dispositions législatives spécifiques.

Le parti pris de la RRT

La deuxième est somme toute classique : mise en place d'un système de récupération d'heures à partir de la 44^{ème} sur la semaine ou de la 131^{ème} sur l'année. Ces heures seraient alors versées à une caisse mutuelle (les congés spectacles, par exemple) et serait rendu au salarié à sa demande sous la forme d'un contrat à dates. Ce contrat donnerait les mêmes droits qu'un contrat de travail normal, notamment vis à vis des ASSEDIC.

C'est la proposition défendue par la CFTD. Elle a le mérite d'être en conformité avec la loi Aubry et donc applicable sans dérogation particulière.

Elle se réfère à un type de rapport du salarié à son travail qui n'est pas basé uniquement sur l'argent, mais qui donne au salarié une plus grande maîtrise de la gestion de son temps. Elle exprime ce faisant, à notre modeste échelle, un certain projet de société.

La déclaration à un organisme tiers d'une partie au moins des heures supplémentaires effectuées, contribuerait à une plus

grande transparence de la réalité du temps de travail dans nos professions.

On connaît les dérives dans ce domaine : heures non comptabilisées, forfaitisation, etc.. Ce distinguo entre le contrat de travail et la pratique est aujourd'hui tel que lorsqu'on évoque avec des intermittents la prise en compte des heures effectivement travaillées, on passe pour de doux rêveurs !...

En maintenant cette question dans une « intimité » du dialogue contractuel à l'embauche, on court le risque d'entériner l'écart entre le prescrit et le réel, même en l'habillant de trois lignes de texte qui n'engagent réellement personne.

Le temps que l'on ne passe pas dans l'entreprise n'est plus forcément du temps de chômage indemnisé par les ASSEDIC, mais peut-être un temps de récupération rémunéré dans un cadre professionnel mutualisé. C'est évidemment un sérieux changement de mentalité.

Néanmoins le repos compensateur se heurte à deux critiques : elle décale le paiement des heures supplémentaires et contraint le salarié à décliner toute offre d'emploi qui lui serait faite à des dates où il se trouve en récupération.

Oui, les heures supplémentaires faisant l'objet d'une compensation en temps, ne sont pas de fait immédiatement transformées en argent. Nous touchons là à un choix politique fait par le salarié.

Oui, le salarié ne peut cumuler une récupération à dates fixes et un emploi. Mais quel intermittent n'a jamais eu à choisir entre deux propositions de travail ? De ce point de vue, même les vacances représentent un risque ! Mais il arrive encore plus fréquemment qu'on se retrouve au chômage parce que le film sur lequel on comptait a pris du retard.

Pourquoi, alors, ne pas poser des jours de récupération parmi ceux accumulés plutôt que de compter sur les ASSEDIC-Providence ?

C'est un système qui nous affranchit un peu plus des ASSEDIC : pensons par exemple aux heures de carence annuelle qui posent problème s'ils tombent à une période où l'on n'a pas de travail.

C'est à une autre culture de la gestion de notre temps que se réfère un tel système. Sommes-nous prêts à sauter le pas ?

Philippe Couteux est négociateur de la convention collective des intermittents techniques de la production audiovisuelle.

Le deuxième siècle du cinéma

Les dix dernières années ont vu l'accélération des modifications du paysage cinématographique aussi bien dans l'exploitation, la distribution que la production. Le temps est maintenant venu que ces évolutions s'accompagnent d'un changement des rapports sociaux dans la branche. La CFDT s'emploiera à le faire comprendre aux employeurs.

Jean Roger est responsable de la branche Cinéma.

Grandes manœuvres ou chevauchée fantastique, le cinéma n'a pas attendu de souffler ses cent bougies et encore moins le 1^{er} janvier dernier pour changer de siècle !

Dans un secteur globalement en progrès en nombre de films produits, de spectateurs et de création d'emplois, ces bouleversements se sont traduits par :

- le développement des multiplexes qui réalisent actuellement plus de 30 % de la fréquentation ;
- des mouvements de concentration dont le dernier né est *Europalaces*, fusion de l'exploitation des salles des circuits Pathé et Gaumont dirigés par les frères (ennemis ?) Nicolas et Jérôme Seydoux (plus de 700 écrans sur le territoire et plus de 20 % des parts de marché) qui se positionne dès à présent sur le marché européen ;
- des politiques commerciales agressives dont l'illustration est la *Carte illimitée* qui a semé la panique chez les concurrents, au ministère de la Culture et aux deux CNC (Concurrence et Cinéma), pour que tout le monde ou presque s'aligne finalement et que des garanties minimales soient trouvées pour les indépendants,
- l'arrivée du numérique, de la télétransmission par câble et Internet, des services annexes liés aux nouvelles technologies (réservation, projection à domicile, *pay per view...*), qui nous laissent à penser que les prochaines années verront encore des modifications profondes ;
- enfin, pour les salariés du secteur, les conditions de travail, d'emplois, les profils de compétences et les qualifications ont été percutées par toutes ces évolutions : l'opérateur projectionniste qui monte ses films a disparu au profit d'un technicien supérieur qui gère et contrôle sur informatique plusieurs salles, les emplois de surveillance et de sécurité se sont multipliés et l'accueil, la vente de confiserie et la restauration, déléguée ou non, occupent à présent la majorité du personnel.

Pour que ces évolutions ne se fassent pas au détriment ou contre les salariés, nous avons besoin d'interlocuteurs patronaux structurés (la Fédération nationale

des distributeurs des cinémas français et la Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films le sont) et ouverts au dialogue social (elles se préoccupent davantage de stratégies financières et de rentabilisation). Malgré les accords de RTT qui ont permis de débloquer quelques négociations, le bilan contractuel est maigre et nous ne sentons pas de volonté patronale d'adapter les droits conventionnels aux réalités de demain.

Et le social, bordel !

Les grilles de classification sont obsolètes, s'appuyant sur des nomenclatures d'emplois en voie de disparition (vérificatrice, mécanographe...) et ne prenant que rarement en compte la polyvalence des salariés ; les systèmes de prime sont complexes, les modalités de passage d'un niveau à l'autre pour une même qualification sont floues, les niveaux (cinq pour les directeurs de salle, trois pour les agents d'accueil...) sont à revoir.

Nous demandons qu'elles soient renégociées au plus vite.

Nous souhaitons la négociation de droits nouveaux pour les temps partiels, majoritaires dans l'exploitation : seuil minimum d'heures hebdo conventionnel, prise en compte au même titre que les temps pleins dans le calcul des effectifs pour les élections, priorité contractuelle pour les postes disponibles et le passage à temps plein...

Nous voulons un calendrier annuel de négociations dont les thèmes soient définis en commun, les documents adressés à l'avance, des moyens pour les équipes syndicales, une réunion au minimum par an et par convention en commission mixte sous la présidence du ministère de l'Emploi, condition d'un travail sérieux et productif.

La CFDT a désormais mis en place une équipe renouvelée et compétente, représentative des grands groupes du secteur comme des indépendants. Nous avons vocation, si ce n'est déjà le cas, à être la première force dans ce champ professionnel. Et nous ferons en sorte que nos employeurs assument désormais aussi leur rôle social, changent leurs habitudes, nous écoutent, prennent en compte et étudient sérieusement nos demandes.

L'étape réussie des régionaux

Une cinquantaine de délégués des entreprises de PQR et PQD s'est réunie en Assemblée générale de branche les 28 février et 1^{er} mars derniers. Cette première réunion inaugurerait la phase de préparation à l'AG de la branche Presse, préalablement au congrès fédéral d'Angoulême.

Organisée en huit ateliers thématiques, elle a permis d'approfondir notre analyse collective du bilan de l'activité fédérale dans la branche, d'examiner ses mutations en cours et de débattre de nos orientations pour la période qui s'ouvre. Les regards croisés, d'un atelier à l'autre ou au sein de certains d'entre eux, ont contribué à renforcer la cohésion inter-entreprises et intercatégorielle des militants de la PQR, au-delà des négociateurs de branche, plus coutumiers de cet exercice de style très « CFDT ».

L'atelier intitulé « *correspondants locaux de Presse : des travailleurs de l'information sous dépendance* » nous a en outre permis d'accueillir Anne Mathieu, CLP affectée aux audiences du Tribunal correctionnel pour *Ouest France* (mais si !) et présidente de l'Association des correspondants *Presse Papier*. Le débat animé par Dominique Bardet (*Dauphiné Libéré*) a été l'occasion d'un tour de France de l'emploi des CLP en PQR, qui a renforcé notre conviction de la justesse de l'intitulé de l'atelier ! Plusieurs pistes revendicatives ont été énoncées, dont

certaines seront sans doute reprises par l'USJ à Lannion. Mais c'est l'ensemble du statut des correspondants qui devra être revu, d'autant que ceux de l'association (www.respublica.fr/presse-papier) prévoient la possibilité de mandater les organisations syndicales auprès des employeurs.

Autre débat animé par un journaliste, l'atelier « *salarié et auteur : le droit de propriété intellectuelle des journalistes à l'épreuve du contractuel* » a permis une meilleure appropriation du sujet par toutes les sections CFDT, y compris les non journalistes. Alain Goguy (*Voix du Nord* et secrétaire de l'USJ), est revenu sur les principes du droit d'auteurs, les batailles menées en entreprises, au premier rang desquelles les *Dernières nouvelles d'Alsace*, et le bilan de l'accord de branche (cf. encadré).

Satisfecit à la RTT

Un autre bilan fut finalement bien plus positif, malgré la volonté CGT de ne pas le faire vivre et l'absence d'avenant journaliste qui l'a fragilisé. Les participants à l'atelier animé par Patrick Gailliard, (DL et secrétaire du PAC Sud-Est), « *de l'accord de branche à la réalité : grandeur et déconvenues de la RTT* », ont estimé qu'au pire l'accord n'avait pas entravé les négociations d'entreprises et qu'il avait en outre le mérite de montrer la volonté politique de la CFDT dans la branche.

Quant à « *l'accord de cessation anticipée d'activité (CATS) : départs bien mérités ou plans sociaux déguisés ?* », l'heure n'était pas encore au bilan puisqu'il a été signé le 9 février dernier ! Bien évidemment, l'analyse prospective des délégués dépendait essentiellement de la situation économique et sociale de leur propre titre, avec une vraie inquiétude au groupe Socpresse (Hersant). En revanche, des confirmations ont été demandées sur la prise en compte des règles conventionnelles quant à la qualification du travail de nuit.

La réponse de l'animateur, Alain Hémonnet (*Ouest France*) est a priori oui, mais nous vérifierons, d'autant que les syndicats patronaux PQR et PQD (avec lequel nous sommes encore en négociation) ne semblent pas faire la même analyse.

Un autre débat sur lequel nous pouvions plancher sur un accord très récent (19 février), « *négociations salariales : faire le bilan du réel, redéfinir nos pratiques* », animé par Michel Lahouel (*La Montagne*), a été très fructueux. Chacun a considéré qu'une meilleure connaissance mutuelle des salaires réellement pratiqués en entreprise était un impératif : nous nous y emploierons.

Au delà, les discussions ont porté sur les critères de négociation de branche qui sont en cours de renégociation et les axes revendicatifs que nous devons privilégier.

Les positions étaient partagées sur l'augmentation importante du salaire minimum professionnel garanti (SMPG) : est-ce la priorité ou une revalorisation des salaires articulée sur une meilleure reconnaissance des qualifications ? La réponse dépendra essentiellement des suites que voudra bien donner le patronat pour les négociations sur les classifications.

Faut-il continuer de baser les négociations sur l'indice des prix ? Ce système, dont nous n'avons pas signé l'accord de 1993 par crainte - justifiée - de voir la négociation salariale s'appauvrir, a l'avantage de la sécurité mais l'inconvénient de ne pas assurer le maintien du pouvoir d'achat. C'est la proposition de Guy Meyer (*DNA*) qui a le plus convaincu : garder le cap de l'inflation, mais négocier un accord de branche sur l'intéressement

Philippe Debruyne est responsable de la branche fédérale Presse.

Besoin de convention et de régulation dans la Distribution

Les branches de la Distribution ont malheureusement comme point commun, outre les proximités professionnelles entre les messageries de Presse, le portage de Presse et la distribution non adressée, de ne bénéficier d'aucune convention collective. Le champ de la distribution non adressée (publicité et journaux gratuits), qui vient d'être transféré de la fédération des Services à la nôtre, négocie pourtant depuis de longues années avec le Syndicat de la Distribution directe. Poussé par des procédures judiciaires, le patronat tente de nous enfermer dans un contrat intermittent sur lequel nous sommes plus que réservés. Nous négocions désormais avec le renfort de la fédération Postes et Télécoms. La négociation conventionnelle dans le portage est plus récente (1998) mais n'avance guère. Nous sommes en pleine discussion sur la reconnaissance

des qualifications des porteurs, que les employeurs n'envisagent pas de payer au dessus du SMIC. Il faudra bien y penser, pourtant !

Quant aux messageries, la construction d'une convention collective n'est pas à l'ordre du jour. Les questions de régulations sociales attendent les arbitrages sur la régulation économique et leurs conséquences sur l'organisation du travail et de plan social aux NMPP. D'autant que les éditeurs, parties prenantes dans un tel système de coopérative, semblent construire des stratégies qui risquent de mettre à mal les fondements de la loi Bichet et de la péréquation. Ces stratégies pourraient passer par le développement du portage à domicile. Quant on sait en outre que la distribution directe est aux mains des groupes de Presse... Il nous fallait vraiment construire cette branche fédérale !

Journalistes : une activité intense qui attend des résultats

L'Union syndicale des journalistes Cfdt se réunira en assemblée générale à Lannion les 3, 4 et 5 mai prochains, dans le cadre du congrès fédéral. Les trois années écoulées depuis l'Ag de Roubaix ont vu un accroissement du nombre de sections Cfdt en Presse écrite et audiovisuelle – dû pour une assez large part aux batailles menées sur la réduction du temps de travail, dont beaucoup ont été assumées par des journalistes. Ainsi, sur une série de sujets – et les problèmes auxquels la profession de journaliste est confrontée sont nombreux et importants – la Cfdt a été un acteur essentiel et une force de proposition. S'agissant de la suppression de l'abattement fiscal de 30 %, la solution finalement retenue par le gouvernement Jospin est largement inspirée de celle que nous avons imaginée en son temps sous le gouvernement Juppé : l'allocation forfaitaire répond en effet à notre objectif d'une sortie de conflit par le haut, favorable aux plus bas salaires et parmi eux les pigistes et autres précaires dont la proportion ne cesse de croître. De même, sur les droits d'auteur, aujourd'hui au cœur des revendications de nombreux journalistes et de leurs sections syndicales, l'Usj Cfdt a joué un rôle moteur. Confèrent notamment les actions menées et les accords signés aux Dna, au Monde, aux Echos, à l'Expansion, l'Express, à Ouest France.

Nous portons néanmoins un regard critique sur l'accord de branche en Presse quotidienne régionale qui, du fait de l'absence de réelle volonté patronale et du jeu peu lisible du Sni, n'a pas eu l'effet levier escompté. Et les droits d'auteur des journalistes restent assez largement bafoués dans l'Audiovisuel. L'Usj a en outre largement contribué à l'élaboration de propositions visant l'indemnisation des pigistes. Problème toujours non résolu, où les divergences syndicales permettent aux employeurs de reporter l'examen d'éventuelles solutions que le PARE nous aidera peut-être à mettre en œuvre. Enfin, dans le domaine, essentiel, de la formation des journalistes, la Cfdt a été, avec la Cgt, très largement à l'origine d'une évolution de la réflexion et d'une renaissance de la Commission nationale paritaire de l'emploi des Journalistes. Un recrutement trop homogène, la multiplication des formations non reconnues, le développement de la précarité, l'émergence de nouveaux médias, le primat de la communication sur l'information et enfin la mainmise de grands groupes industriels et financiers sur le secteur de la Presse écrite et audiovisuelle placent aujourd'hui cette question au cœur des revendications des Journalistes Cfdt. Au total, l'Usj est aujourd'hui un réseau actif, productif tant au plan de l'information que de la

négociation (rôle qui lui a été pleinement reconnu au dernier congrès fédéral), solidaire (le nombre d'échanges téléphoniques et électroniques en témoigne) et en développement : le croisement récent effectué lors de la préparation de l'Ag de Lannion avec le fichier du Syndicat national de l'Écrit l'a plus que confirmé. Pourtant, cet essor ne s'est pas traduit en juin 2000 par une amélioration du résultat électoral de la Cfdt aux élections à la Commission de la Carte. Sans doute l'absence de lien entre ce vote et l'activité syndicale d'entreprise est un élément d'explication. Mais force nous est de constater que si l'Usj constitue un réseau, elle n'est pas encore une force à la mesure de son poids dans la profession. Une nette amélioration des synergies avec les syndicats intercatégoriels de l'Écrit et de l'Audiovisuel, une plus grande interaction avec la vie syndicale d'entreprise, une place non pas plus, mais mieux reconnue au sein de la fédération et de la Cfdt, seraient les conditions nécessaires à un saut qualitatif, voire électoral, de l'influence de l'Usj au sein de la profession. A l'heure où les concentrations se multiplient et où les objectifs tendent à dénaturer les pratiques professionnelles, la Cfdt a plus que jamais besoin de l'Usj pour mener le combat syndical sur le contenu et la finalité du métier de journalistes.

en entreprise... Ce qui risque de faire passer pour la « crémère » la revendication CGT d'un 14^{ème} mois ! De l'avis général, nous devons tenter d'articuler l'ensemble.

Pour une approche décloisonnée

Le débat le plus pessimiste était celui consacré aux « évolutions professionnelles du Livre : de l'ouvrier à l'informaticien ? ». Peut-être que le choix provocateur de l'intitulé n'a pas aidé Serge Gaborit (*Sud Ouest*) à animer l'atelier, d'autant qu'était aussi présent l'informaticien Marc Testa (*Le Progrès*) ! Au delà, les questions de frontières professionnelles, délicates à mener de façon intercatégorielle (mais c'est indispensable), les enjeux parfois personnels de bouleversement des métiers et les risques patents de suppression de postes induisent des différences fortes d'implication dans un tel débat hors contexte précis. Nous avons tenté de dégager une approche commune, au delà du Livre, pour aborder les négociations à venir. Puisque les outils ne permettent plus toujours de définir les professions et les qualifications, quelles sont les compétences, les savoirs faire qui sont nécessaires à la conception et à la fabrication

d'un journal quotidien, départemental ou régional ? Partir de la question de la qualité de l'ensemble de la chaîne graphique, pour des titres en perte de lectorat constante depuis plus de dix ans, semble être la meilleure réponse à opposer aux volontés patronales de polyvalence poussée à l'extrême et de baisse drastique de la masse salariale. Enfin, deux ateliers, pourtant articulés sur deux catégories qui s'ignorent parfois, ont parfaitement su se répondre et s'enrichir à une journée d'intervalle : « classifications des employés : une catégorie de plus en plus au cœur des entreprises », animé par Marie-Hélène Le Foll (*OF*), et celui conduit par Guy Meyer : « cinq ans après la signature de la convention collective, où en est la reconnaissance des qualifications de l'encadrement ? ». Après la phase un peu technique d'explication des systèmes de classifications, et outre quelques « trucs » de négociateurs, les débats ont convergé vers l'idée qu'au contraire de refuser le débat sur les qualifications, c'était en se l'appropriant que l'on pouvait y gagner sur la reconnaissance des compétences des salariés et, ce faisant, revaloriser les salaires ! L'AG des 28 février et 1^{er} mars a ainsi révélé que le premier atout de la Cfdt

en PQR et PQD est la grande homogénéité de vue des délégués syndicaux et élus d'entreprise. Ce sont ces valeurs partagées, qui se lisent dans les actes que chacun a pu poser dans son entreprise, qui font notre unité. Mais une meilleure organisation de la branche est nécessaire pour démultiplier ce potentiel et en faire une vraie force. Cette organisation, nous la voulons souple, respectueuse des acteurs qui puissent interagir en réseau...

Il n'existe cependant pas de modèle pour la construire. A nous de jouer !

Pierre Chevallier
(La République du Centre),
Marcelle Le Poupon
(Le Télégramme de Brest),
Philippe Debruyne et
Patrick Gailliard
(Le Dauphiné Libéré),
animateur de l'atelier
consacré à la RTT.



La CFDT entre en scène par la porte RTT

Depuis trois ans, notre activité syndicale est particulièrement intense en raison de la renégociation des principales conventions du Spectacle vivant et de l'application négociée des lois successives sur la réduction du temps de travail (Robien, Aubry I et II).

Entreprises artistiques et culturelles

La renégociation de la convention des entreprises artistiques et culturelles, a été relancée avec le SYNDEAC par notre volonté d'aboutir... et les incitations financières liées à la création d'emplois. Mi-avril 1999, la CFDT signait le corps commun de la convention, dont les dispositions relatives à l'annualisation et la modulation du temps de travail.

Etendue en septembre, elle a donné un cadre aux négociations d'entreprises (150 accords à ce jour sous mandat CFDT) et permis la création de centaines d'emplois. La CGT, non signataire de la convention, a également conclu un nombre significatif d'accords l'appliquant en entreprise...

En réalité, la pertinence du texte repose sur le principe de modulation qui, se substituant aux heures supplémentaires, permet de créer des emplois. L'accord de branche a aussi permis la modernisation et la décentralisation du Fonds national des activités sociales et la création de Comités d'entreprise conventionnels pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La négociation des annexes relatives aux catégories artistiques et intermittents techniques et artistiques a été malheureusement ralentie par un contentieux douteux entre le SYNDEAC et le SFA CGT, le premier dénonçant publiquement l'accord occulte par lequel il finançait depuis vingt ans le second... Une médiation a permis de tourner pudiquement la page. Malgré ce climat délétère, la CFDT a impulsé les négociations sur les artistes interprètes et musiciens permanents. Nous avons fait des propositions complètes (RTT, création d'emplois, respect de la loi sur le cumul d'emploi, suppression de la voix prépondérante du directeur musical pour l'audition de contrôle,

missions pédagogiques des orchestres...) et discutons à un rythme soutenu avec le SYNOLYR (Syndicat national des orchestres lyriques).

Le gel des salaires sur trois ans, négocié pour favoriser la création d'emplois, a été réduit dans nombre d'entreprises, notamment pour compenser la perte des heures supplémentaires. Considérant l'augmentation significative de l'inflation, la CFDT plaide pour une révision de la politique salariale de branche dès 2001. Nous attendons la proposition patronale courant mars.

Théâtres privés

La renégociation de la convention des Théâtres privés (non subventionnés mais bénéficiant d'un fonds de soutien) qui date de 1977, donne à la CFDT l'occasion de s'implanter dans un secteur où seule la CGT avait les honneurs du dialogue social. La CFDT a choisi de parler clairement de la modulation et de la flexibilité, c'est à dire de l'ensemble des sujétions supportées par les salariés (variation de la durée journalière de travail de 3 à 7 heures). Les ouvreuses, rémunérées au pourboire et sans protection sociale, pourraient voir pérenniser leur emploi et garantir leur salaire par l'adoption du CDI à temps partiel modulé...

Nous avons également demandé et obtenu la démocratisation du Comité des activités sociales des théâtres privés. Nous allons ensuite aborder la question de notre présence au fonds de soutien. Reste à traiter le problème de la création d'emplois, sujet difficile sur les théâtres privés. La CFDT a fait la proposition d'association d'employeurs pour l'entretien et la maintenance.

Théâtres nationaux

Les Théâtres nationaux sont des EPIC (établissements publics à caractère industriel et commercial dont le personnel relève du droit privé) qui forment un champ informel où le rôle de la branche est lui... formel ! Dans ces entreprises, quasiment d'Etat, l'application de la loi sur les 35 heures est particulièrement problématique et exige un bilan établissement par établissement.

L'Opéra national de Paris, par exemple,

se trouve dans une situation caricaturale cristallisant toutes les difficultés. Certaines catégories de salariés bénéficiant déjà officiellement de dispositions plus avantageuses que la loi, cette dernière est souvent perçue comme une menace. Des audits successifs, dont celui commandé par le comité de pilotage de l'ARTT, a révélé des disparités importantes entre services et salariés d'un même service.

Après une crise salariale due à l'attitude irresponsable de l'intersyndicale CGT-Fo-SUD-FSU, terminée le 21 décembre, la négociation reprend avec un consultant extérieur aboutissant à un texte (version n°10) très catégoriel et ne touchant pas aux baronnies syndicales.

Parallèlement, la CFDT est le seul syndicat à avoir déposé un texte qui ne remet pas en cause la mission de l'Opéra national de Paris et qui prend en compte les audits effectués. Notre texte semble minoritaire et suscite d'ailleurs un vif débat au sein même de la section CFDT. Mais la CFDT peut-elle cautionner un texte qui ne résout aucun des problèmes de fond de l'Opéra et peut même constituer une menace pour l'entreprise et ses personnels ? Comment les tutelles peuvent-elles valider ce texte dopé aux paillettes catégorielles ?

Bien d'autres sujets seront à l'ordre du jour de la branche Culture : élaboration d'une convention collective des monteurs de structures et du Cirque ; commission paritaire de l'emploi (CPNEFSV) ; organisme collecteur des fonds de la formation (AFDAS) ; conseil national des professions du spectacle (CNPS) ; commission du label des entreprises prestataires de services dans le Spectacle vivant ; Europe ; travail entre le SNAPAC CFDT (droit privé) et la CFDT Culture (ministère), notamment sur les EPIC.

Nous sommes loin d'un bilan. Parlons plutôt de premier rapport d'étape positif, puisqu'il valide la politique menée par notre fédération. Les perspectives sont franchement encourageantes. La bataille contre le chômage par l'ARTT engendre ses premiers succès encourageants dans le champ de la Culture. Même nos détracteurs finissent par le reconnaître, au moins hors caméras et hors assemblées générales...

Christian Sevette et Chantal Lebec sont responsables de la branche Culture.

Les éditeurs CFDT toujours sur la brèche

Non signataire de la nouvelle convention collective de l'Édition, la CFDT ne désarme pas. Mobilisations et succès juridiques ont montré à la chambre patronale comme aux autres organisations syndicales, que nous ne sommes pas pour rien le syndicat majoritaire de la branche. L'exclusion des travailleurs à domicile et les dysfonctionnements du système paritaire de formation sont les deux premières cibles que vise la branche fédérale.

Jean-Louis Lescure est responsable de la branche Édition.

Lors d'une première dénonciation de la convention collective nationale de l'Édition en 1992, le Syndicat national de l'Édition (SNE) avait réussi à retirer la distribution et la diffusion du champ d'application.

Le SNE a récidivé en septembre 1999, avec pour objectif de réduire les indemnités de licenciement, de supprimer la prime d'ancienneté et de légaliser les travailleurs à domicile. Il s'agissait, en d'autres termes, de stopper l'évolution collective des salaires, d'accélérer le tum-over dans les entreprises, de déconnecter compétence et ancienneté afin de pouvoir licencier les cadres à moindre coût et, enfin, d'officialiser l'externalisation d'une série de métiers par le travail à domicile.

Une bataille pour les travailleurs à domicile

La nouvelle convention collective nationale de l'Édition signée entre le SNE et les syndicats CGT, CGC et FO fin décembre 1999 prévoit, pour la nouvelle annexe IV des travailleurs à domicile, une négociation avec date butoir au 30 juin 2001.

La CFDT, non signataire, n'a pas voulu laisser aux seuls signataires le soin de mener cette négociation. Cette position s'est trouvée renforcée par deux arrêts de la Cour d'appel de Paris en avril et mai 2000. Saisie par la CFDT dans deux affaires, contre les Editions du Juris-Classeur et Hatier, la juridiction a donné raison à sa demande principale concernant le caractère illicite de la suspension de contrat de travail sans rémunération de trois travailleurs à domicile, et prescrit le versement de la prime d'ancienneté et la requalification, pour l'une, en contrat à durée indéterminée ou déterminée.

Lorsque le ministère de l'Emploi et de la Solidarité a étendu en juillet 2000 la nouvelle convention collective nationale de l'Édition, sous réserve de quelques points, nous nous sommes étonnés que l'annexe des travailleurs à domicile en cours de révision ait été également étendue.

Ce qui signifie que la CFDT ne pourra signer cette annexe qu'à la condition de signer l'ensemble de la convention collective. Un débat que devra mener la branche fédérale.

Il est indéniable que la participation active de la CFDT a redonné un coup d'accélérateur aux négociations qui piétinaient. Les discussions se poursuivent à un rythme désormais mensuel, article par article, qui fait peser quelques doutes sur la volonté réelle du SNE d'aboutir.

Un nouveau texte comportant un préambule et les articles 1^{er} (champ d'application), 2 (engagement) et 4 (conditions de travail), a néanmoins fait l'objet d'un accord de principe.

Clarifier les outils paritaires

En parallèle, s'est ouverte la révision de l'annexe relative à la formation professionnelle.

Dans l'année qui a suivi la constitution de l'organisme paritaire collecteur agréé de l'Édition et des Industries graphiques (OPCA CGM), par application de la loi quinquennale de décembre 1993, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNE) a tenu son ultime réunion en octobre 1996 pour valider un Plan de formation préconisé par l'ASFORED (organisme patronal de formation). Depuis lors, le rôle dévolu à la CPNE a été transféré, avec la complicité des autres syndicats, à la section professionnelle Édition de l'OPCA CGM. C'est sur le constat du dysfonctionnement de cette section professionnelle et suite au refus prolongé de répondre à chacune des initiatives de la CFDT pour débloquer la situation que nos quatre représentants ont démissionné en 1999.

Sept ans après sa création, censée rompre avec un système jugé trop opaque, le mode de fonctionnement de l'OPCA CGM reste un mystère pour la plupart des administrateurs et des représentants. Alors que la loi de 1993 a instauré le principe de la séparation entre les fonctions de collecte des fonds (cotisations entreprises) et de formation, ces deux missions s'entremêlent toujours dans notre branche : des représentants du SNE sont à la fois administrateurs de l'OPCA CGM et de l'ASFORED. Une situation que le législateur voulait précisément faire cesser. Pour nous, le chantier ouvert a pour objectif de remettre sur les rails une CPNE qui fonctionne dans le cadre précis de sa mission.

Négocier l'avenir des Industries graphiques sans renier les acquis du Labeur

Avant de résumer l'activité de la branche, il faut souligner l'aspect très positif de notre nouveau fonctionnement. Suite au dernier congrès du SNE, Frédéric et Jean-Jacques ont activement participé, avec les toujours fidèles camarades du SILAC Nord, Richard et Alain, aux nombreuses réunions organisées par la fédération patronale FIGG.

Malheureusement, nous reconnaissons collectivement ne pas avoir été performants dans le domaine de l'information. Mais nous sommes tous des militants d'entreprise et non des permanents de syndicat. Il conviendra sans doute que la direction fédérale, qui nous aide sans problème, regarde de très près l'éventualité de s'attacher à temps plein les services d'un salarié de nos secteurs...

Notre branche labeur s'est attachée à l'adaptation de la convention collective après la mise en place chaotique de l'accord national de RTT signé début 1999. Vu les effets en entreprise de cet accord de branche, nous ne regrettons toujours pas, avec le recul, d'avoir refusé d'apporter une caution CFDT à un texte qui fait la part vraiment belle aux employeurs...

La CGT, qui n'est pas à une contradiction près, s'en accommode fort bien, mais c'est son affaire !!!

Gérard Chambon est responsable de la branche Labeur.

Frédéric Lec'hvien est secrétaire général du Syndicat national de l'Écrit CFDT,

Jean-Jacques Prévaud en anime le collectif Industries graphiques.

Richard Kiatowski et Alain Dufour

sont les animateurs du collectif Labeur du SILAC Nord.

La prime annuelle

Enfin, bien que la CFDT soit à l'origine de la prise en compte des éléments constants du salaire dans ce « 13^{ème} mois », nous n'avons pas paraphé l'accord pour deux raisons : la FIGG a refusé de prendre en compte les entreprises nouvellement créées (la prime y sera égale à 152 h au lieu de 174 h) comme de nous donner des assurances du paiement de ces 174 h pour les entreprises n'ayant pas intégré les 4 h 40 lors du passage de 40 h à 39 h.

Les salaires

Nos chers patrons, digérant difficilement la loi Aubry, sont demeurés sourds aux revendications sans cesse renouvelées des organisations syndicales...

Passons sur l'évidente mauvaise foi de nos interlocuteurs patronaux et sur la surprenante passivité de certains syndicalistes « compréhensifs » et regardons simplement les faits.

Pour l'année 2000, une division patronale a permis, à notre grande surprise, la signature d'un accord salarial améliorant une situation totalement bloquée. La CFDT, suivie par les autres syndicats hors CGT, a donc signé avec le GMI (petites entreprises) un accord annuel. Malgré l'opposition de la FIGG, l'accord sera de toute façon étendu par le ministère de l'Emploi. Extrêmement gêné

par « cet accord dissident », la FIGG s'est retrouvée dans l'obligation de définir pour 2001 une politique salariale prenant en compte les engagements de l'accord RTT (intégration du complément dans les salaires minima pour 152 h 25).

L'augmentation proposée par la FIGG pour 2001 n'étant que de 50 F supérieure à l'accord signé le 19 septembre 2000 avec le GMI, nous avons refusé cette aumône alors que notre revendication était de 2%.

Cessation anticipée d'activité

Des incertitudes demeurent sur la reconduction du dispositif ARPE, malgré son indéniable intérêt. Considérant néanmoins l'urgence de traduire sur le terrain l'étude engagée par l'observatoire de l'OPCA CGM à l'initiative des syndicats de salariés, la paritaire du 16 janvier 2001 a débouché sur la constitution d'un groupe technique paritaire chargé de mettre en place un dispositif permettant l'arrêt anticipé de l'activité professionnelle.

Il s'agira en fait d'élaborer un projet financièrement fiable pour permettre aux salariés de l'imprimerie, et notamment ceux ayant exercés des métiers pénibles, d'accéder dignement à un juste repos s'ils en éprouvent le besoin !... L'accord signé par notre fédération dans la presse quotidienne régionale servira de fil conducteur à l'équipe chargée du dossier.

Une branche qui voit plus large et plus loin

Ces dernières années, la branche Labeur articulait son travail essentiellement sur les imprimeries, là où étaient concentrées nos forces.

Or aujourd'hui de nouveaux militants, venus notamment par les 35 heures, attendent de nous une nouvelle organisation de la branche intégrant aussi bien le brochage, la sérigraphie, la reprographie, le routage. Avec les nouvelles technologies, la transférabilité des compétences, il devient de plus en plus difficile de s'identifier comme étant toujours des professionnels aux services d'un métier de tradition. Les formations dispensées s'orientent plus vers le Web ou l'infographie que vers le métier de conducteur Offset.

Les grandes entreprises ont bien compris leur intérêt. L'investissement dans les matériels informatiques représente une charge importante. D'où nos difficultés sur les salaires et nos inquiétudes sur l'emploi.

Mais les changements sont plus profonds : le produit « pack » entraîne des productions à perte. Comment,

dès lors, organiser la régulation des bénéfices ailleurs que dans les sphères de l'actionariat ?

La révolution technologique met en lumière des pratiques nouvelles. Là où il fallait au monteur Quadri quelques outils et une bonne dose de savoir faire, on demande à présent une connaissance parfaite des langages informatiques, des versions de logiciels d'interprétation, des réseaux, une autonomie totale, une capacité de maintenance. Avec la réception quasi-immédiate des fichiers, les dernières pages à recevoir se font souvent dans l'heure qui précède le calage en machine. Polyvalence et flux tendu induisent notamment le développement du stress.

La branche des Industries graphiques que nous devons construire sera donc celle de la solidarité entre petites et grandes entreprises, entre les secteurs, celle de l'inventivité des réponses syndicales et celle de la prospective en termes d'emploi, de compétences, de conditions de travail...

Actualisation de la convention collective

Etant entendu que nous ne sommes en aucun cas demandeur de « l'adaptation » telle que l'envisage le patronat, il faut bien reconnaître que des sujets doivent être réécrits ne serait-ce que pour se mettre en phase avec l'évolution sociale !

Cela présuppose « des passes d'armes » intéressantes avec nos interlocuteurs...

Et nous sommes déterminés à mettre tout en œuvre, dans la mesure de nos moyens, pour conserver ce que des générations d'ouvriers du Livre ont su arracher au prix de luttes syndicales importantes.

Le prochain congrès fédéral sera ainsi l'occasion de parfaire les réglages de notre action, où notre branche saura, j'en suis persuadé, montrer sa cohésion, sa cohérence et sa vivacité.