

# luttones et communication

N° 6 - 18 SEPTEMBRE 1978

ISSN : 0181 - 5520

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

## Cinq axes de lutte pour l'emploi Heures supplémentaires, hors-statut, cumuls, conditions de travail, qualité du produit...

La crise économique est loin d'être terminée, et en France les dernières élections ont donné aux Giscard, Barre, Monory une liberté de manoeuvre accrue pour effectuer sur le dos des salariés le "redéploiement" de l'appareil capitaliste. Barre réduit le coût du travail (lettre à Monory l'incitant à freiner les hausses de salaires), libère les prix, pousse à la fermeture des petites entreprises. Malgré un discours démagogique, dans la réalité il poursuit avec assurance une politique d'augmentation du chômage.

Les remèdes proposés par le gouvernement et sur lesquels il entretient tout un tapage - mobilité de la main d'oeuvre, aide aux entreprises en difficulté, aide à la formation professionnelle, plan d'emploi pour les jeunes - ne sont que des dérivatifs, des cache-misère et des trompe-l'oeil qui finissent par se retourner contre les travailleurs sans ralentir sérieusement la progression du chômage, résultat de la politique d'ensemble du gouvernement et du patronat.

Et pourtant, la durée hebdomadaire du travail est encore en moyenne supérieure à 40 heures (41,2 heures, chiffre du ministère du Travail du 1er juillet 1978, mais plus de 50 heures pour certains travailleurs); la retraite reste fixée à 65 ans; les cumuls d'emplois, les postes détachés et le bénévolat prospèrent; l'intérim parasite le marché du travail; les mères de famille ont double tâche; etc...

Dans ce contexte, la FTIAAC appelle ses adhérents à lutter dans les entreprises dans cinq directions:

1. UNE MEILLEURE ORGANISATION, VOIRE UNE PLANIFICATION DU TRAVAIL ET LA DISPARITION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES, qui devraient donner lieu à récupération là où elles subsistent par nécessité. Cela doit permettre la création d'emplois.

Par exemple, dans les sociétés de l'ex-ORTF, l'incompétence des directions jointe au souci de comprimer les frais de tournage, érige en système les heures supplémentaires.

Dans la production cinéma et l'action culturelle, les alibis de la "création" et de la programmation amènent souvent à la surcharge et à l'incohérence des horaires et des cadences de travail. Au total, des semaines de travail démentielles pour ceux qui travaillent, et des périodes de chômage qui s'allongent... Un responsable d'une compagnie théâtrale n'allait-il pas jusqu'à dire: "La culture c'est comme l'agriculture, ce ne sont pas les heures de travail qui comptent, c'est le produit..."

(suite page 2)

### SOMMAIRE

Editorial: la lutte pour l'emploi.....	1
Droit syndical: des formalités à ne pas oublier....	3
SYNAPAC.....	5
Réalisateurs et créateurs de télévision.....	11
SURT.....	13
Journalistes.....	15



(suite de la page 1)

Dans le socio-culturel, les heures supplémentaires découlent souvent de notions de militantisme et de bénévolat, qui rejaillissent sur les salariés de ce secteur.

Un journaliste, c'est évident, ne peut pas quitter son travail en plein milieu d'un reportage ou d'un "bouclage" en disant: "Il est 18 h., je m'en vais." La répartition des heures de travail ne peut être définie de façon rigide. Mais les sections syndicales doivent veiller à la règle de la semaine de 40 heures en 5 jours. Les heures supplémentaires doivent être récupérées et le mythe du "journaliste 24 heures sur 24" combattu - faute de quoi on ferme la porte aux embauches nécessaires.

Le coût de la création d'un poste de travail nouveau ne représente finalement, en tenant compte des majorations pour heures supp. et des charges sociales, que 4 heures supplémentaires par semaine pour un groupe de 9 travailleurs...

## 2. L'INTEGRATION DES VACATAIRES, OCCASIONNELS, CONTRACTUELS, INTERIMAIRES, PIGISTES.

Le recours continu à des travailleurs hors du statut des entreprises contribue à la vulnérabilité de toutes les catégories de salariés.

Dans la presse se développe un phénomène inquiétant: de plus en plus de journaux sont réalisés par des équipes de journalistes permanents assez réduites, avec une multitude de pigistes. Sans parler, dans la presse de province, des "correspondants" qui font un travail de journalistes, des "auxiliaires de rédaction", "employés d'agence", etc...

Dans l'audiovisuel, le recours à la sous-traitance se généralise; intermittents, occasionnels sont de plus en plus nombreux. La longue grève de l'INA, en février 1978, était dûe principalement à la présence de plus de 300 "occasionnels" sans droits...

Il y a là une préfiguration de la "mobilité de l'emploi" telle que la veut le patronat, détruisant toute garantie pour les salariés. Nous devons agir pour l'intégration de ces salariés à des postes de travail normaux, statutaires, correspondant à leur qualification.

## 3. LA SUPPRESSION DES CUMULS D'EMPLOIS, DE FONCTIONS, DE SITUATIONS

La démarche syndicale est nécessaire pour remettre en cause des privilèges de cumuls accordés à des salariés, dans le but de casser la cohésion de la lutte de classe des travailleurs et de permettre aux employeurs une "souplesse" dans le domaine des effectifs.

Ce phénomène est largement répandu dans nos professions: producteurs de télévision et radio qui trustent les émissions sur les chaînes publiques et privées, journalistes cumulant des salaires (ou des piges régulières s'ajoutant à un emploi à plein temps) dans plusieurs rédactions, enseignants occupant des postes dans le socio-culturel, salariés exploitant à leur compte les attributions et le matériel de leur entreprise... Parfois sans y réfléchir, ces travailleurs "volent" l'emploi d'autres salariés, pour le bénéfice des patrons.

## 4. LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL, L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Un mot particulièrement sur le travail posté (par équipes successives 24 heures sur 24): hormis les impératifs liés à la continuité de l'information, il n'existe guère, dans notre secteur, de productions qui justifient le travail posté. Il se développe pourtant, et ceci pour accroître la rentabilités des matériels (cf laboratoires de développement cinéma, ateliers de photocomposition). Ce type de travail est évidemment une source de dépendance pour les salariés, avec des conséquences sur la santé et la sécurité.

## 5. L'ACTION POUR AMELIORER LA QUALITE DU PRODUIT.

Qu'il s'agisse du recueil et du traitement d'une information plus diversifiée, mieux vérifiée et approfondie, ou de l'accroissement du volume de production nationale cinéma radio télé, ou d'une meilleure expression des diverses cultures, etc., l'action pour améliorer la qualité suppose un accroissement des effectifs.

Les luttes à mener dans nos secteurs sur ces terrains s'inscrivent très directement dans les perspectives de la confédération CFDT: réduction massive des horaires de travail (vers les 35 heures) sans diminution de salaire, droit à une retraite à taux plein à 60 ans (éventuellement plus tôt pour ceux et celles qui ont eu un travail pénible), récupération obligatoire des heures supplémentaires, création d'emplois, 5e équipe pour les travailleurs postés, mise en place de comités locaux de l'emploi, droit pour les travailleurs de s'exprimer et de discuter sur l'organisation de leur travail...



# RENTREE DIFFICILE A LA S.F.P.

Après un été agité - campagne de presse sur le déficit de l'entreprise, rumeurs et supputations au sujet du renouvellement du contrat d'Edeline à la direction, comité d'entreprise, conseil d'administration, assemblées générales, entrevues direction-Lecat et Edeline-Giscard, arbitrage des budgets des chaînes - rien n'est encore réglé à la Société Française de Production.

Le volume prévisionnel des commandes des sociétés de programme (TF 1, Antenne 2, FR 3) pour 1979 n'assurent pas l'équilibre de la SFP, loin s'en faut.

Le gouvernement ne répondra partiellement à la demande de dotation de "fonds propres" qu'en exigeant des contreparties. Le mot "contreparties" a été prononcé par le représentant de l'Etat au conseil d'administration et explicité: "aller jusqu'au bout de la gestion cellulaire et en tirer les conséquences".

"Aller jusqu'au bout de la gestion cellulaire" (chaque cellule de travail devant se plier aux impératifs de rentabilité pour son propre compte), c'est renier le service public au nom du libéralisme et exiger de lui d'avoir des pratiques incompatibles avec sa mission et son éthique, mais c'est aussi pour le personnel oser lui reprocher de ne pas amortir (encore !) la surface du bureau, de l'atelier ou du plateau dans lequel il travaille, c'est oser lui reprocher de ne pas être suffisamment planifié, de ne pas avoir assez de travail.

"En tirer les conséquences", c'est dévoyer le service public en lui imposant les méthodes de la libre concurrence (exemple: petits cadeaux pour avoir le marché), mais c'est aussi (puisque les commandes des chaînes sont insuffisantes) compresser les effectifs, dégrader les conditions de travail, voire remettre en cause la convention collective.

Tel semble être le plan mis sur pied par la direction et les pouvoirs publics pour cette entrée 78-79.

Il s'agit bien d'un plan. Le ministre Jean-Philippe Lecat (qui s'était rendu célèbre auparavant avec son plan de démolition et de licenciements dans l'imprimerie de labeur) le confirme dans une interview au journal "le Point" en août.

Il s'agit bien d'approfondir la logique absurde de la loi du 7 août 1974. Il s'agit bien de continuer plus avant cette entreprise de démantèlement et par là même de déboucher sur le cinéma et sur l'ensemble de l'audiovisuel.

M. Lecat se targue d'avoir une analyse d'ensemble (radio télé cinéma). N'en doutons pas. De la même manière que les pouvoirs publics ont une analyse d'ensemble sur le textile, le papier-carton ou la sidérurgie.

Aussi préparons-nous - immédiatement - à un conflit majeur sur la SFP, conflit qui n'aura pas seulement la SFP, l'ensemble de la radio et télévision pour cadres, mais la totalité de notre fédération.

## Redémarrage syndical au Parisien libéré

Le conflit du "Parisien libéré", de 1975 à 1977, avait été si violent que toute vie syndicale avait pratiquement disparu de l'entreprise, que ce soit chez les employés, les journalistes ou les ouvriers. Mais aujourd'hui, grâce au courage de militants qui repartent en avant, le redémarrage syndical est en cours. Dans une entreprise qui a connu une telle répression anti-syndicale, cela mérite d'être souligné.

Chez les journalistes, le SJF-CFDT et le SNJ, dont la plupart des militants avaient été licenciés par Amaury, conservaient cependant quelques adhérents. En février 1978, ceux-ci reconstituaient les sections syndicales et présentaient une liste commune à l'élection de délégués du personnel. Ils obtenaient une élue (CFDT), qui engageait aussitôt l'action.

Elément favorable: M. Bellanger ne manifestait pas la même haine aveugle envers les syndicats que son prédécesseur Amaury; et la nouvelle direction, nommée après la mort de M. Bellanger, montre encore davantage de désir de "dépensionner" la situation - bien que parmi l'encadrement il ne manque pas de partisans de la poursuite de la répression.

Des succès ont déjà été obtenus: en matière de salaires, la direction s'est engagée à appliquer un niveau moyen comparable à ce qui se fait à "France-



soir", au "Figaro" et à "l'Aurore"; la direction vient également de s'engager à appliquer désormais la loi Cressard et les autres dispositions relatives aux pigistes.

Succès encore plus significatif peut-être: la réintégration dans son emploi d'un ouvrier de l'imprimerie, syndiqué au Livre CFDT, qui avait été licencié parce qu'il refusait son affectation à un poste de travail ne relevant pas de sa qualification. Affaire importante: il s'agissait de remettre en cause le principe de la "polyvalence" imposé par Amaury, et qui permettait de déplacer n'importe qui n'importe où. L'action a abouti grâce à l'unité manifestée en cette affaire par la CFDT et le Livre CGT.

Un nombre assez important d'adhésions nouvelles au Livre CFDT ont été enregistrées. A noter: le Livre CGT, qui lui aussi reconstitue ses forces dans l'entreprise, y pratique l'unité d'action régulière avec la CFDT...

---

## Régionalisation: en Basse-Normandie

A la demande de l'Union régionale CFDT de Basse-Normandie (Calvados, Manche, Orne) la FTIAAC a tenu une réunion à Caen le 7 septembre pour la mise en place d'une "antenne régionale" de notre fédération.

La réunion a permis d'étudier les problèmes de syndicalisation et d'action revendicative dans les professions de notre secteur. Une réflexion a également été menée pour définir une politique culturelle CFDT au niveau régional. Il est apparu que les militants des syndicats de la FTIAAC s'impliquent très peu jusqu'à présent dans les structures CFDT interprofessionnelles (union régionale, unions interprofessionnelles de base) que pourtant ils côtoient fréquemment dans l'exercice de leur profession.

En conséquence, l'union régionale va s'efforcer de développer l'information et la formation des différentes structures syndicales (unions interprofessionnelles, syndicats professionnels, comités d'entreprises), pour qu'elles réfléchissent à la

dimension "politique" et sociale des problèmes culturels: par exemple, que les investissements qu'elles effectuent en direction des associations culturelles s'inscrivent dans une remise en cause critique de la politique actuelle de "consommation" passive.

La FTIAAC s'est engagée à faire circuler les diverses expériences régionales en matière de politique culturelle: il est déjà possible, par exemple, de se référer à un travail de l'UD de Belfort ("réflexion sur la culture et les travailleurs") ou à la participation de l'UD d'Amiens à un festival de théâtre...

Sur ce terrain comme sur celui de l'information écrite et parlée, la possibilité de faire réellement évoluer les choses dépend notamment de la façon dont les adhérents de la FTIAAC occuperont leur place dans les unions locales, départementales, régionales.

Avant la Basse-Normandie, la mise en place d' "antennes régionales" de la FTIAAC avait déjà fait l'objet de réunions en Alsace, en Provence, en Bretagne, en Lorraine, dans la région Midi-Pyrénées (Toulouse). D'autres sont prévues à Lyon, à Lille, etc...

---

## SUD - RADIO : naissance d'une section CFDT

Le Syndicat CFDT du personnel des radios et télévisions privées (SPRTP) est maintenant implanté dans les quatre grandes chaînes de radio privées: une section CFDT vient de se créer à "Sud-Radio", après RTL, Europe 1 et RMC.

Déjà forte de 25 adhérents (un quart du personnel), la nouvelle section paraît devoir être rapidement confrontée à des problèmes d'emploi sur Toulouse, où une réorganisation de la station est envisagée par la direction.

Précisons que, comme RMC et Europe 1, Sud-Radio dépend de la SOFIRAD (société financière d'Etat) qui est son principal actionnaire.

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

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



# DROIT SYNDICAL: DES FORMALITES A NE PAS NEGLIGER *si vous voulez éviter de mauvaises surprises*

Les droits syndicaux légaux sont réglementés d'une façon stricte. A négliger les formalités prescrites par la loi, on s'expose à de mauvaises surprises. Quelques exemples:

A *Ouest-France*, il existe une importante section du SJF-CFDT dont le secrétaire était jusqu'en 1976 Pierre Duclos. C'est lui qui discutait avec la direction au nom de la section, mais celle-ci avait négligé de le faire désigner officiellement comme délégué syndical: la direction d'*Ouest-France* passait pour libérale et on ne craignait rien. Pourtant, en janvier 1977, la direction licencie Duclos; six jours de grève de l'ensemble des journalistes ne peuvent la faire revenir sur sa décision. Si Pierre Duclos avait été officiellement délégué syndical, la direction aurait été obligée de demander l'autorisation de le licencier à l'inspecteur du travail; cela aurait peut-être suffi à empêcher le licenciement, et en tout cas cela aurait donné davantage de temps pour engager l'action avant...

Au *Quotidien de Paris*, en juin 1978, au moment où Tesson a décidé la fermeture du journal, on était à quelques jours de l'élection du comité d'entreprise. La date avait été fixée, un protocole d'accord avait été conclu sur les modalités pratiques, les noms des candidats avaient été donnés à la direction et affichés. Mais la section CFDT n'avait pas pris la précaution de conserver un exemplaire du protocole d'accord, et la liste des candidats avait été remise de la main à la main au chef du personnel. Tesson a tout nié; la section CFDT, faute de documents en règle, n'a rien pu prouver et l'élection n'a pas eu lieu...

Dans une entreprise du secteur culturel, la direction licencie le délégué syndical. La section CFDT s'adresse immédiatement à l'inspecteur du travail. Mais la désignation du délégué avait été faite par la section (et non par le syndicat), par lettre simple sans avis de réception, et sans envoi d'un double à l'inspecteur du travail. Celui-ci n'a rien pu faire, et tout recours au tribunal a été impossible...

L'article ci-dessous n'a pas pour but de rappeler l'ensemble des règles du droit syndical, mais seulement quelques formalités indispensables, et d'inviter les sections à s'interroger: utilisent-elles les droits syndicaux existants, et ont-elles veillé à ce que tout soit bien fait dans les règles ?

## ● L'ELECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DU COMITE D'ENTREPRISE

- Les délégués du personnel présentent à la direction les revendications individuelles ou collectives; ils sont habilités à saisir l'inspecteur du travail de toute infraction aux lois sociales; s'il n'y a pas de comité d'entreprise, ils sont obligatoirement consultés sur un certain nombre de questions (notamment projets de licenciements pour motif économique). Ils doivent être reçus par la direction au moins une fois par mois, et sur leur demande en cas d'urgence. Ils peuvent se faire accompagner d'un représentant du syndicat (le délégué syndical dans l'entreprise ou un représentant extérieur à l'entreprise).

Leur élection est obligatoire dans toutes les entreprises comptant plus de 10 salariés. Au premier tour, seuls les candidats habilités par des syndicats peuvent se présenter.

- Le comité d'entreprise a un double mission: d'une part il gère les oeuvres sociales; d'autre part il est obligatoirement informé de la situation de l'entreprise et consulté sur toutes les décisions concernant l'organisation et la marche générale de l'entreprise; l'obligation de le consulter est particulièrement impérative sur ce qui concerne les conditions de travail, la formation permanente, les licenciements pour motif économique et d'une façon générale tout ce qui peut affecter l'emploi.

L'élection du comité d'entreprise a lieu dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Les salariés à temps partiel, pigistes, etc., dont c'est l'emploi habituel et principal, doivent être comptés dans ce chiffre.

Si l'employeur veut licencier un délégué du personnel ou un membre élu du comité



d'entreprise, il doit demander l'autorisation du comité ou, si celui-ci refuse, de l'inspecteur du travail. Les anciens élus bénéficient de cette protection pendant six mois à partir de la fin de leur mandat, et les candidats pendant trois mois à partir de leur désignation. Mais pour que cette protection joue effectivement, il faut que les choses aient été faites dans les règles:

1°/ Avant chaque élection, il doit y avoir obligatoirement conclusion d'un protocole d'accord (même si celui-ci reconduit simplement les dispositions de la ~~fin~~ précédente) signé par la direction et l'ensemble des organisations syndicales intéressées. Le protocole fixe la date de l'élection, les modalités pratiques, le nombre de collèges, la répartition des sièges et des électeurs entre les collèges. Il doit être signé par le syndicat (et non pas par la section syndicale, ni par les délégués du personnel, ni par le comité d'entreprise); le syndicat peut mandater pour cela qui il veut (quelqu'un de l'entreprise ou quelqu'un d'extérieur à l'entreprise; le délégué syndical est habilité à signer).

2°/ Les candidats ne peuvent être valablement désignés qu'après la signature du protocole d'accord. Leur désignation doit être faite par le syndicat, par lettre recommandée avec avis de réception - à la rigueur par lettre remise contre récépissé. Un double doit être envoyé à l'inspecteur du travail. L'envoi de la lettre par l'Union départementale CFDT est valable, mais pas par la section syndicale.

3°/ Les candidats doivent avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'élection, ou sinon avoir obtenu une dérogation de l'inspecteur du travail.

#### ● LA DESIGNATION DU DELEGUE SYNDICAL ET DU REPRESENTANT SYNDICAL AU COMITE D'ENTREPRISE

- Le délégué syndical représente le syndicat dans l'entreprise. Il est désigné par le syndicat, mais seulement dans les entreprises d'au moins 50 personnes. Il est habilité à discuter avec la direction au nom du syndicat, à conclure des accords, à assister les délégués du personnel à leur demande, à faire des affichages sur les panneaux syndicaux, etc... La direction ne peut pas le licencier sans l'autorisation de l'inspecteur du travail.

- Le représentant syndical au comité d'entreprise n'est pas un élu: il est désigné lui aussi par le syndicat. C'est une fonction distincte de celle du délégué syndical (bien qu'elle puisse être assumée par la même personne); il faut une désignation distincte. Il peut être désigné même si le syndicat n'a aucun élu au CE. Il assiste aux réunions du comité avec voix consultative (il peut intervenir, mais ne peut pas voter).

La désignation du délégué syndical et du représentant syndical au CE ne peut être faite que par le syndicat (la désignation par l'union départementale CFDT est valable), par lettre recommandée avec avis de réception, et avec double à l'inspecteur du travail.

Le délégué syndical CFDT, comme le représentant syndical au CE, représente la CFDT pour tous les collèges, toutes les catégories de personnel. On ne peut pas désigner un délégué (ou un représentant) par collège ou par secteur de l'entreprise. Toutefois, dans les entreprises de plus de 1000 salariés, le syndicat peut désigner un deuxième délégué syndical.

#### ● LA SIGNATURE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Pour avoir une valeur juridique, un accord d'entreprise (même s'il s'agit d'un accord partiel portant sur un point particulier) doit être signé par un ou des syndicats. La section syndicale n'ayant pas la "personnalité morale", sa signature ne vaut pas. (Mais, là aussi, le syndicat peut mandater quelqu'un de l'entreprise pour signer.) L'accord d'entreprise doit ensuite être déposé au greffe du Conseil des prud'hommes (ou du tribunal d'instance s'il n'existe pas de Conseil des prud'hommes dans la circonscription).

Si ces formalités ne sont pas respectées, l'accord a uniquement la valeur d'un contrat "sous seing privé" et il ne peut pas être invoqué en justice pour qui que ce soit d'autre que ses signataires. Le dépôt se fait en 4 exemplaires signés à la main.

Un double de l'accord d'entreprise doit bien entendu être envoyé à l'inspecteur du travail.



# SYNAPAC CFDT

5

Syndicat National des Professions Artistiques et Culturelles

5, rue Geoffroy Marie PARIS 9°  
Tél : 246 52 85

## LA POLITIQUE DE L'AUTRUCHE CONDUIT A SE FAIRE PLUMER

### CULTURE

AVERTISSEMENT : Des interprètes se joignent aux nombreux travailleurs militants CFDT ou sympathisants, en lutte dans les entreprises et associations locales ou régionales, pour imposer l'élaboration collective de l'animation sociale et culturelle. Cette démarche autogestionnaire restant marginalisée parce qu'en opposition avec les pratiques conservatrices de 90 % des "responsables" culturels, il importe que la CFDT y apporte un soutien massif. Les propos suivants situent le problème dans ses grandes lignes.

#### POUR LANCER LE DEBAT !

Bien souvent, de l'extérieur, l'idée que l'on se fait d'un pays, voire d'une région, naît d'évocations culturelles et gastronomiques. Ce réflexe passé, l'aspect économique s'ajoute au cliché. A ce niveau, seule une information objective sur les réalités sociales et les conflits qui s'y attachent, complèteraient l'analyse que l'on voudrait faire de la culture ou des cultures d'un peuple.

Pour nous à la CFDT une telle analyse ferait apparaître que si la nature des luttes des travailleurs est fonction de leurs conditions matérielles d'existence, la forme de ces luttes et le degré de combativité est fonction des cultures auxquelles les travailleurs se rattachent ou s'identifient. D'où la conclusion que :

l'intérêt des pouvoirs capitalistes est d'éloigner la majorité des travailleurs de leurs cultures propres, en imposant une culture lénifiante où la compétition se substitue à la combativité, le quantitatif au qualitatif.

On peut se demander si ce raccourci n'est pas un peu rapide, sachant qu'en France il existe une POLITIQUE CULTURELLE et que le nombre d'associations socio-culturelles va croissant.

En fait, la POLITIQUE CULTURELLE se limite globalement à la présentation du patrimoine et de créations artistiques à des minorités intellectuelles ou bourgeoises. Ce constat n'est en rien modifié par le caractère contestataire voire subversif de certains spectacles et expositions (la société libérale n'en prendrait pas le risque s'ils devaient avoir quelque audience populaire).

Quant aux associations socio-culturelles type M.J.C., Maisons pour Tous, etc... pour la plupart d'entre-elles les activités se limitent à "intégrer" des éléments marginalisés de la société, et à endiguer, pendant le temps de loisir, les reven-



dications nées sur les lieux de travail. L'imagination individuelle ou collective, aussi constructive soit-elle reste dans le champ clos des institutions.

#### POUR ESSAYER DE MAINTENIR LE DEBAT ET D'ENGENDRER LA REFLEXION

##### Les cultures seraient des éléments moteurs des luttes des travailleurs ?

Cette démonstration qui jusqu'à ce jour n'est pas apparue comme prioritaire, reste à faire dans bien des structures CFDT.

Il est certain que des réticences peuvent apparaître lorsqu'il est question d'aborder le sujet. Les complexes vis-à-vis de la culture restent nombreux.:

Création, créateur, expression artistique, beau, art majeur, art mineur, art populaire, image, film.....jusqu'à et y compris parole et écriture.

Le langage culturel, l'appareil culturel s'insèrent dans la lutte des classes

au même titre que les pouvoirs qui restent attachés aux mystiques médicales,

juridiques ou économiques.

Les travailleurs se préoccupant de plus en plus de la façon dont on soigne, dont on rend la justice, dont on gère, s'étonneraient qu'avec la CFDT ils ne puissent prendre en charge leurs cultures. Bien qu'indirectement exprimée cette demande existe dans des revendications telles que : amélioration des conditions de travail, réduction du temp de travail, vivre et travailler au pays, produire et consommer autrement.

#### LA CULTURE C'EST AUSSI DES SOUS

Le bastion culturel aux mains de l'idéologie dominante pour servir les intérêts du capitalisme ?

L'idée répandue que le milieu culturel est hors des secteurs de production, cache des réalités économiques qu'il faut mettre en évidence. Outre le marché de l'art, il n'est guère de domaine où la "culture" étudie, analyse, détermine, prépare et crée des types de consommation. Sans entrer dans le détail, il suffit d'apprécier la corrélation "culture" / industries du tourisme, de la photo, du cinéma, du livre, du disque, ou "culture" / publicité, immobilier, modes, activités de loisirs, etc.,.

La "culture" est directement impliquée dans des secteurs productifs où le capitalisme s'investit pour son plus grand profit.

Officielle et prestigieuse avec l'Opéra, Beaubourg, les monuments historiques et musées divers, elle est aussi à l'enseigne "De la culture pour tous" dont on a tant parlé à la fin de la dernière guerre : les Maisons de la Culture, les Centres Culturels, les Compagnies ou Théâtres subventionnés, et, les Maisons de Jeunes et de la Culture et autres associations du même genre.

#### CULTURE POUR TOUS OU LA POLITIQUE DE LA TARTE A LA CREME.

Nous nous intéressons en premier à ces maisons collectives où tout un chacun est censé individuellement ou collectivement pouvoir s'initier aux différentes formes de cultures, mais surtout exprimer et réaliser ses propres aspirations culturelles dans les domaines les plus variés. Notre intérêt s'explique par la distorsion constatée entre l'originalité de cette politique et les réalités politiques des faits.



En trente ans, les bouleversements spectaculaires réalisés par exemple en matière d'information, d'urbanisation, de transport, d'environnement, d'organisation sociale, nous forcent à constater qu'ils ne peuvent être ni en tout ni en partie issus de recherches menées dans les "institutions démocratiques" dont il est question.

Il faut convenir que si on a mis la culture dans des maisons c'est pour qu'elle y reste, et pour qu'elle y reste il faut qu'elle soit gardée par des hommes qui objectivement ou non sont liés au pouvoir politique. Si traditionnellement en France la Culture se dit de gauche, il n'en reste pas moins que les pouvoirs qui y sont attachés sont d'ordre réactionnaire. En analysant le financement et la programmation des entreprises "culturelles", on s'explique davantage les préjugés émis par la majorité des travailleurs à l'encontre de bien des Esthètes, Créateurs et autres Penseurs qui en assurent la direction.

Du projet initial des collectivités culturelles autogérées, nous en sommes rendus aux entreprises financées par l'Etat et les collectivités locales au vu de l'idée qu'un professionnel ou qu'une minorité d'initiés se font de la culture. C'est ainsi que CREATION et CULTURE continuent à s'inscrire en majuscules sur les Temples du Théâtre, de la Musique, des Beaux-Arts, assurant la perspective de nombreuses pamoisons à ceux qui attendent la quatre vingt une nième version de Hamlet, le petit dernier inédit de Brecht, la confrontation transcendante des rituels tantriques et des états d'âme d'un synthétiseur acoustique, ou la découverte des influences de la misère sexuelle de Vincent Van Gogh dans le portrait de Pompidou par Vasarely.

Alors qu'en est-il de la masse des travailleurs censés avoir leurs maisons et les cultures ad'hoc ? Les oublie-t-on ? Oh que non, on a besoin d'eux pour justifier et rentabiliser les équipements culturels. Il n'est donc pas de collectivité, de comité d'entreprise, d'organisation syndicale, qui ne soient un jour sollicités pour renforcer le nombre des adhérents et assurer l'amortissement des installations baptisées pour la circonstance socio-culturelles.

Que leur propose-t'on à ces travailleurs ? Les moyens de faire en sorte que la vie ne s'arrête pas à la porte d'entrée des usines ? De découvrir, de choisir et d'exprimer ce qu'ils veulent vivre, donc leurs cultures ? De démythifier les langages et les pouvoirs pour de nouvelles relations ? De rechercher si la consommation à outrance n'est pas la négation de leurs identités ? De s'informer et d'informer ? De tout faire ou de ne rien faire ? De populariser leurs luttes ? D'imposer des équipements collectifs ?

Et bien non, on ne leur propose rien de semblable, soit "parcequ'ils sont fatigués, ou qu'ils s'en foutent, ou qu'ils sont conditionnés pour préférer le tiercé ou le loto et pour ne pas penser...". Toutes les raisons sont bonnes pour prendre les travailleurs en charge et les amener à consommer pendant leurs loisirs en allant si besoin est jusqu'à leur donner l'illusion de l'émancipation par l'initiation culturelle.

Le pouvoir politique mise sur la Culture pour intégrer ou détourner les forces populaires. (Paradoxe : actuellement la culture est de "gauche", le pouvoir est de droite).

#### POURQUOI LA CFDT DOIT DEFINIR UNE POLITIQUE CULTURELLE

S'agissant d'un secteur économique et social employant des milliers de salariés et censé être au service de l'ensemble des travailleurs, la CFDT doit armer



syndicalement les uns pour l'intérêt de tous. Il ne peut être question d'ignorer la progression de la CFDT dans le secteur culturel, socio-culturel et du spectacle, et d'admettre que le patronat s'y accommode de la CGT.

De plus il est urgent de poursuivre la réflexion pour l'unification de la formation et des statuts des travailleurs des entreprises culturelles ou socio-culturelles et pour l'implication effective des structures syndicales dans l'orientation et la gestion des dites entreprises.

La plupart des associations, pour ne pas dire toutes

- trouvant une partie de leur financement dans les fonds publics
- possédant un conseil d'administration où les organisations syndicales peuvent siéger au titre des collectivités
- devant rendre des comptes et soumettre leurs projets d'activités à leurs adhérents

C'est dire que ces moyens dont disposent les structures CFDT (Syndicats, Comités d'entreprises, U.L, U.D, U.R. et militants) doivent être exploités pour imposer l'évolution vers l'autogestion culturelle.

NOTA - Les auteurs du texte ci-dessus s'engagent à tenir compte et à faire connaître toute analyse contradictoire ou complémentaire des réalités culturelles, venant de militants intéressés par le débat et souhaitant le faire avancer.

Il est souhaitable que les différentes fédérations CFDT (Santé Services sociaux - SGEN - Services -Interco - Alimentation) regroupant des syndicats de travailleurs du tourisme social, de l'éducation populaire, de la diffusion culturelle, des activités de loisirs, nous fassent connaître les travaux qui ont pu être effectués dans ce sens. Toute information venant de comités d'entreprise nous permettra de mettre au point une documentation devant être largement diffusée.

Il est possible de se procurer notamment à la Librairie de Montholon Services 26, rue Montholon 75009 PARIS, l'étude "CAPITALISME ET INDUSTRIES CULTURELLES" qui aborde différents aspects du marché des biens et services culturels.

(Publication 1978 des Presses Universitaires de Grenoble Coût 50 Francs)



## S A L L E S D E C I N E M A

1er Juillet 1978, AUGMENTATION DE 3 % SUR LES SALAIRES REELS

Salaires minima à compter du 1.7.78 pour le personnel au plein emploi payé au mois.

A compter du 28.6.78 pour le personnel payé à la semaine

	<u>1 ère SERIE</u>	<u>2ème SERIE</u>	<u>3ème SERIE</u>
Directeur 1ère catégorie ..	3 385,-	3 150,-	2 878,-
Directeur 2ème catégorie ..	2 878,-	2 755,-	2 389,-
	<u>HEBDOMADAIRE</u>	<u>MENSUEL</u>	
Assistant 1ère série .....	619,-	2 680,-	
Assistant 2ème série .....	499,-	2 163,-	
Agent administratif .....	534,-	2 313,-	
Inspecteur.....	499,-	2 163,-	
<hr/>			
Chef d'équipe cabine .....	619,-	2 680,-	
Opérateur chef " .....	595,-	2 577,-	
Opérateur " .....	534,-	2 313,-	
Aide Opérateur " .....	495,-	2 144,-	
<hr/>			
Caissière .....	499,-	2 163,-	
Contrôleur principal .....	495,-	2 144,-	
Gardien .....	495,-	2 144,-	
Contrôleur .....	488,-	2 116,-	
Vestiaire .....	488,-	2 116,-	
<hr/>			
Personnel de placement acceptant pourboire .....	434,-	1 887,90 *	
Ouvreuse ou placeur .....	477,40	2 076,69	
Chef ouvreuse ou chef placeur	525,14	2 284,36	
Personnel de placement sans pourboire .....	477,40	2 076,69	
Personnel de placement sans confiserie .....	434,-	1 887,90 *	
<hr/>			
<u>INDEMNITE DE REPAS</u> : Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 2 heures, toutes catégories de salariés .....			
		11,- F	
<u>NETTOYAGE DE VETEMENTS</u> : Assistant, agent administratif en contact avec le public, personnel de cabine, personnel contrôle et caisse, personnel de placement .....			
		16,- par mois	
<u>PRIME D'ANCIENNETE</u> , par mois et par année de présence			
Directeur 1ère et 2ème catégorie .....	47,50 F	950,- F	
Assistant, agent administratif, chef d'équipe, opérateur chef. ....	26,- F	520,- F	
Personnel de cabine .....	21,- F	420,- F	
Personnel de contrôle et de caisse .....	17,- F	340,- F	

(\*) S.M.I.C. réévalué au 1.9.78 11,07 de l'heure  
1 926,18 pour 174 H



ENTREPRISES DE PRODUCTION CINEMA, DE TELEFILMS, DE PROGRAMMES POUR LA TELEVISION

Salaires minima (hebdomadaire pour 40 heures) des intermittents des entreprises de Production : Cinéma, de Téléfilms, de programmes pour la Télévision (également applicables aux emplois occasionnels pour une émission de télévision ou film de long métrage cinématographique produits ou coproduits par les Sociétés de Télévision).

EN VIGUEUR AU 3 JUILLET 1978

TECHNICIENS

semaine de 40 heures

Habilleuse .....	1 313,-
Tapissière .....	1 437,-
Secrétaire de Production .....	1 513,-
Costumier - Coiffeur - Maquilleur - .....	1 686,-
2ème Assistant réalisateur - Monteur adjoint - Régisseur adjoint - Administrateur adjoint (comptable - 2ème Assistant Opérateur... ..	1 695,-
Photographe - Accessoiriste .....	2 031,-
Script-Girl - 2ème Assistant décorateur - Décorateur exécutant - Tapissier - Chef costumier - Régisseur d'extérieurs - Coiffeur Perruquier - .....	2 092,-
Assistant du son .....	2 038,-
Chef maquilleur .....	2 109,-
1er Assistant opérateur - Administrateur .....	2 183,-
1er Assistant décorateur - Ensemblier .....	2 299,-
Régisseur général - 1er Assistant réalisateur .....	2 371,-
Chef monteur .....	2 488,-
Cameraman .....	2 815,-
Chef opérateur du son .....	3 114,-
Créateur de costumes .....	4 363,-
Directeur de production - Chef décorateur .....	4 421,-
Directeur de la photographie .....	4 481,-

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- de la 41ème à la 48ème heure : + 25 %
- au-delà de la 48ème : + 50 %

REMUNERATION DES HEURES DE TRANSPORT

39,93 Frs pour une heure de transport, pour les techniciens dont le salaire est inférieur à 2 215,- Frs pour 40 heures de travail

ENGAGEMENT EN EXTRA

Tout technicien engagé à la journée perçoit une rémunération égale au quart du salaire réel prévu pour une durée de travail hebdomadaire de 40 heures.

Les heures supplémentaires sont assorties d'une majoration de 50 %

OUVRIERS INDEPENDANTS - EQUIPE DE TOURNAGE

semaine de 40 heures

Machiniste Electricien - salaire horaire à 35,71.....	1 428,40
Conducteur de groupe - salaire horaire à 41,20.....	1 648,-
Sous-chef machiniste électricien - salaire horaire à 41,-.....	1 640,-
Chef d'équipe machiniste électricien - salaire horaire à 46,95.	1 878,-

ENGAGEMENT A LA JOURNEE

Engagement pour une période inférieure à 5 jours, le salaire horaire de chacune des catégories est égal au 1/40ème du salaire hebdomadaire figurant au Barème des salaires majoré de 50 %.

INDEMNITES DE REPAS ET DE CASSE-CROUTE

(Idem pour LES TECHNICIENS)

REPAS ..... 30 Frs CASSE-CROUTE ..... 12 Frs



# RÉALISATEURS & CRÉATEURS T.V.

**S.R.C.T.**

Syndicat CFDT des réalisateurs et créateurs de télévision

## NAISSANCE D'UN SYNDICAT

Qu'est-ce donc qui leur a pris aux réalisateurs de changer de syndicat ?

On savait que depuis des années, chez les réalisateurs de télévision comme chez ceux du cinéma, c'était la C.G.T. qui primait. Au point que pendant toute une époque, un réalisateur soucieux de son présent et de son avenir avait en poche sa "carte" persuadé que par là, il tenait une condition nécessaire sinon suffisante pour exercer sa profession.

Toutes les professions aux débouchés étroits s'organisent facilement selon des schémas corporatistes. C'est le cas du Syndicat du Livre (C.G.T.), c'était le cas du Syndicat des Techniciens du Film, et, jusqu'en 1965, celui de la section des Réalisateurs de Télévision (C.G.T.). Beaucoup qui ont protesté contre cet état de fait le faisaient pour de mauvaises raisons. Car, apparemment, il est immoral que quelqu'un qui n'a pas sa carte syndicale se voit interdire les voies de la création. Mais est-il plus moral que ces voies soient ouvertes à des gens sans compétence mais protégés par le pouvoir en place, ou par l'influence personnelle de tel protecteur puissant par sa richesse et sa notoriété. Et n'est-ce pas ce qui s'est passé chaque fois que le Syndicat, alors unique, a baissé la garde. Tous les anciens du cinéma le savent bien, et, (après la grève perdue des réalisateurs de télévision en 1965), tout le monde se souvient de l'arrivée de quelques talents nouveaux, mais surtout de l'afflux des médiocres parachutés dont les productions non diffusées encombrant encore la cinémathèque de l'I.N.A.

Au niveau du métier, au niveau plus général de la profession, insérés dans la vie sociale, les Syndicats C.G.T. ont apporté ce que leurs adhérents leur demandaient : une moralisation minimum et le maintien de conditions décentes du travail et de salaires. Les camarades qui acceptaient des responsabilités syndicales étaient dévoués, travailleurs, efficaces et compétents.

Alors pourquoi abandonner un outil somme toute fonctionnel ? C'est que tout d'abord, l'horizon professionnel se perçoit en même temps que l'horizon tout entier, c'est-à-dire que nous savons très bien que tout ce qui se passe en France et dans le monde aura des répercussions sur notre vie de chaque jour et, bien sûr, sur notre vie professionnelle. Il semblerait donc que chaque fois qu'une action importante est décidée, elle le soit après une délibération de l'ensemble des syndiqués rassemblés. Au syndicat C.G.T., c'est ce qui se passait très démocratiquement pour décider tout ce qui concernait les actions entreprises au titre de la profession. Mais ce n'est pas du tout ce qui se passait pour définir la position de l'ensemble des syndicats, de la Confédération donc, face aux grands problèmes politiques et moraux qui se passaient en France et ailleurs. Le secrétaire général et les secrétaires confédéraux décidaient de ces prises de position. Et comme pour la grande majorité d'entre eux, ils ne font pas mystère de leur appartenance au Parti Communiste, il n'y avait pas lieu de s'étonner du sens de ces prises de position. Bien sûr, il y avait les Congrès ; mais il suffit de lire Ellenstein et Althusser pour savoir comment se manipule un Congrès. Les années passent, l'écart entre une pratique syndicale à la base correcte, et une direction au sommet autocratique devenant considérable, chaque grande crise comme celle de 1968, laissait des morts et des blessés sur le terrain. Le point de rupture, ce furent les élections législatives de Mars 1978 : la participation de la Confédération C.G.T. à la campagne législative par la voix de son secrétaire général, fut ressentie par beaucoup de syndiqués comme une participation à la défaite qui s'ensuivit.



Certains proposèrent alors et proposent toujours de s'en tenir à une organisation non syndicale pour l'avenir, telle la Société des Réalisateur de Film pour le cinéma, qui ne soit rattachée à aucune confédération et défende seule les intérêts moraux et matériels des réalisateurs.

Pour nous, la réponse à la situation était claire : seule la C.F.D.T. apportait la formule adéquate Pourquoi ?

1 - Quoiqu'elle ne néglige jamais, par les voix de son secrétaire général et d'autres responsables, de donner son avis sur les grands problèmes de l'heure, elle n'apparaît jamais comme inféodée à un parti politique. On a voulu parfois la présenter comme une " courroie " de transmission, du parti Socialiste ou de l'une de ses tendances. Tout le monde a pu voir avant comme après les élections de Mars qu'il n'en était rien.

2 - Les problèmes de l'emploi et les conditions de travail que pose l'organisation de l'Audiovisuel en France sont énormes et sont traités à l'échelle gouvernementale. Seule une Confédération peut y faire face. D'autant que sans être grand clerc, on peut prévoir à très court terme des changements importants dans les Sociétés issues de l'O.R.T.F. et spécialement à l'I.N.A. et à la S.F.P.

3 - Par l'intermédiaire du SURT, la C.F.D.T. est très bien implantée chez les personnels permanents des différentes sociétés. La création du SURT permet une concertation permanente entre deux sortes de personnels que les Directions ont fait s'opposer, dans le passé, pour mieux régner. Une méfiance artificielle s'est ainsi instaurée que l'appartenance à une même Confédération doit faire disparaître.

Les mesures sur l'emploi et la qualification professionnelle, le spectre du chômage en régions comme à Paris, apparaissent désormais comme des perspectives tristement concrètes aux personnels permanents. Les réalisateurs et les autres créateurs sont malheureusement depuis longtemps familiers de ces malheurs du temps. A l'inverse, ces mêmes réalisateurs, lorsqu'ils travaillent, doivent partager les préoccupations et les soucis quotidiens de leurs collaborateurs dans l'exercice du métier pour définir ensemble des conditions de travail qui ne soient pas insupportables pour eux et permettre de réaliser des produits de qualité pour les Spectateurs.

4 - Enfin, nous croyons fermement que tout ce qui constitue l'Audiovisuel actuel est promis, dans un avenir proche à des transformations importantes et même que nous allons assister à une restructuration globale de tout l'instrument de production. Va-t-on vers une privatisation généralisée, ou au contraire, si des transformations politiques le permettent, vers une organisation décentralisée (c'est notre vœux le plus cher), du Service Public de l'Audiovisuel, il est, bien sûr, trop tôt pour le dire mais ce qui est sûr, c'est que sur le plan syndical, il faudra un outil souple pour répondre à tous les changements. Seule la conception du S.R.C.T. répond à cette exigence. Car ce syndicat, nous l'avons voulu ouvert pour l'information et la décision. A chaque réunion du Bureau, chaque semaine, vient qui a quelque chose à dire et à communiquer et les décisions sont prises sur le champ. Les assemblées générales restent nécessaires mais elles n'ont plus le caractère sacré que l'on a connu quelquefois, avec d'un côté les officiants et de l'autre, les fidèles qui écoutent dans le silence.

Jean LALLIER.





# Syndicat Unifié de Radio et de Télévision

116, avenue du Président Kennedy - Maison de Radio-France - 75016 PARIS

ETRE .... OU NE PAS ETRE

Les rentrées se suivent, mais ne se ressemblent pas.

77, c'était l'espoir, espoir nuancé et critiqué de notre part, mais espoir quand même.

78 ne doit pas être la rentrée, sinon du désespoir, de la désespérance.

Désespérance du fait des erreurs de la gauche, de son électoralisme, de la trahison du PC.

Les travailleurs en effet, ne sont pas complètement démunis, ni réduits à l'impuissance. Ils ont leurs organisations syndicales auxquelles il appartient, et desquelles les travailleurs doivent exiger de répondre à leurs aspirations, de lutter contre un pouvoir et un patronat, provisoirement rassurés par le résultat de MARS.

Au niveau des organismes de la Radio Télévision, le S.U.R.T n'entend pas baisser les bras, loin de là.

Des problèmes cruciaux se posent, celui de la S.F.P notamment, mais aussi tous ceux résultant de la logique gouvernementale de la loi du 7 Août 1974.

Rien ne serait pire que céder au défaitisme et de laisser le champ libre à nos directions.

.../...



Il faut que chacun prenne conscience de la force collective qu'il représente avec ses collègues de travail, et qu'il acquière la volonté de faire payer au pouvoir la défaite de MARS.

Et nous disons que si nous le voulons tous, vraiment nous en avons les moyens.

Sans dévier de nos objectifs centraux, car au-delà de MARS, il demeurent, mais en accordant une importance accrue aux problèmes de tous les jours.

- au problème de l'emploi d'abord, dans tous ses aspects : créations d'emplois, réduction des horaires, lutte contre la précarité des emplois occasionnels, etc...
- au problème des salaires, et c'est un problème quotidien que de survivre avec moins de 3000 F/mois.
- au problème des conditions et des relations hiérarchiques du travail.
- au problème des carrières auxquelles aspirent légitimement tout travailleur.

C'est en s'attaquant résolument, et obtenant satisfaction, sur ces revendications que nous pourrons recréer les conditions de l'espoir, vers les changements fondamentaux auxquels nous aspirons.



SJF-CFDT

# JOURNALISTES

Aux responsables de sections syndicales et correspondants d'entreprises

## Au Conseil national du SJF

Le Conseil national du SJF s'est réuni le 16 septembre. A l'ordre du jour figuraient les questions suivantes:

- la situation financière du SJF et notamment le rétablissement de la ristourne de 5 % des cotisations aux sections qui en justifieront le besoin (voir page 18)
- l'action internationale, notamment dans la prévision du congrès de la FIJ; l'orientation proposée par la note du 25 août (voir circulaire de cette date) est approuvée;
- l'action revendicative dans la période présente.

Sur ce dernier point, le Conseil, après avoir fait un tour d'horizon de la situation dans les entreprises, a discuté des thèmes à mettre en avant dans les campagnes d'action 1979-1980; le principe, déjà approuvé en juin, d'une campagne sur l'emploi cet automne, a été à nouveau mis en avant.

La question des relations inter-syndicales au sein de l'UNSJ a été débattue (voir page 18). Plusieurs textes ont été votés par le CN: sur "les 30 %" (voir ci-dessous), sur la situation à "l'Aurore" (page 16), sur une décision de la Commission paritaire des publications concernant "Pilote" (page 17) et sur l'exclusion d'un photographe d'une délégation de journalistes (page 17).

## SUR LA DÉDUCTION DE 30 % : LA POSITION DU SJF-CFDT

### *Pour une négociation tripartite*

Le projet du gouvernement de remettre en cause, dans la loi de finances pour 1979, la déduction forfaitaire pour frais professionnels dont bénéficient 89 professions - dont les journalistes - a suscité au Conseil national du SJF un débat très animé. Plusieurs intervenants ont vivement critiqué la position prise par l'UNSJ, disant: "Nous ne pouvons pas lancer une campagne de défense inconditionnelle de ce privilège, nos camarades employés ne le comprendraient pas." D'autres au contraire disaient: "Dans bien des domaines, certaines professions ont acquis des avantages supérieurs à ceux d'autres professions; faut-il, au nom d'une pseudo-volonté d'égalité, renoncer à défendre les avantages acquis et permettre qu'on touche à notre pouvoir d'achat?"

L'accord s'est fait finalement sur une analyse qu'on pourrait résumer ainsi: la déduction de 30 % est très criticable si on se place du point de vue de la justice fiscale; mais en réalité, elle a été créée non pour compenser des frais (ceux-ci sont réels, incontestables, mais pourraient être mieux pris en compte par d'autres systèmes), mais pour donner aux professions concernées un avantage du point de vue du pouvoir d'achat. Cette "prime fiscale" n'est évidemment pas la façon la plus normale d'améliorer les rémunérations; nous sommes favorables à la mise en place d'un autre système plus juste, mais en tout état de cause nous ne pouvons accepter de renoncer aux 30 % que si le maintien du pouvoir d'achat est maintenu autrement.

Le Conseil national du SJF-CFDT a donc voté à l'unanimité la résolution suivante, qui constitue la position officielle du SJF. Nous demandons à toutes les sections syndicales de la défendre dans les entreprises. En particulier, lorsqu'il s'agira de rédiger les pétitions dont l'UNSJ a demandé le lancement, les sections du SJF-CFDT devraient



exiger qu'y figurent la demande d'une négociation tripartite, comme il est indiqué ci-dessous. En outre, la question de l'abattement de 30 % sur les allocations de chômage et les indemnités maladie doit figurer dans tout texte d'affiche ou de pétition...

RESOLUTION DU CONSEIL NATIONAL DU SJF-CFDT

"Les décisions que vient de prendre le gouvernement pour le budget 1979 ne représentent pas, contrairement à ce que l'on voudrait faire croire, un progrès réel dans la réduction des inégalités.

Les non-salariés continuent de bénéficier d'une prime à la fraude, les revenus du capital sont toujours sous-imposés, et l'impôt sur les fortunes est remis aux calendes grecques.

Ainsi, la fixation à 25.000 f. du plafond sur lequel porte l'abattement de 30 % des journalistes fait partie de cette propagande et n'est que poudre aux yeux. Certes, pour la majorité des salariés, les abattements fiscaux dont bénéficient certaines professions, comme la nôtre, apparaissent de fait comme un privilège. Encore que ce privilège présente un revers de médaille: l'amputation de 30 % des prestations chômage et des indemnités journalières de maladie, et la faiblesse des retraites.

Cet abattement résulte d'un vieux accord, conclu entre le gouvernement et le patronat, et destiné à compenser la faiblesse des rémunérations.

Aujourd'hui donc, cette "prime fiscale" des "30 %" constitue une partie intégrante de la rémunération, versée par l'Etat au plus grand bénéfice des patrons de presse. La fixation d'un nouveau plafond ne toucherait aujourd'hui que les salaires égaux ou supérieurs à 7.200 f. (sur 13 mois). Mais, compte tenu de son inamovibilité et de l'inflation, cette mesure aboutira progressivement et à court terme à la suppression pure et simple des "30 %" pour tous, y compris pour les bas salaires.

Le SJF-CFDT, attaché à la transparence fiscale et à la vérité des salaires, et soucieux de défendre prioritairement les catégories les plus défavorisées (bas salaires, retraités, chômeurs) n'acceptera la suppression des "30 %" que dans la mesure:

-où les cotisations chômage, retraites et maladie seront calculées sur l'intégrité du salaire,

-où une réévaluation des salaires permettra au minimum le maintien du pouvoir d'achat dans la profession et la revalorisation pour les plus bas salaires.

Pour le SJF-CFDT, ces problèmes ne peuvent être résolus que dans le cadre d'une négociation tripartite gouvernement - syndicats - patronat. "

Ajoutons que le SJF-CFDT doit rencontrer le 25 septembre la fédération CFDT des VRP, concernée par le même projet du gouvernement, pour déterminer une position commune.

## DECLARATION DU C.N. SUR "L'AURORE"

(votée à l'unanimité)

Le Conseil national du Syndicat des Journalistes Français a examiné la situation à "l'Aurore". La communication faite par la direction aux représentants du personnel le 15 septembre suscite les plus grandes inquiétudes. On peut s'apercevoir que contrairement à leurs promesses du début de l'été, les nouveaux propriétaires n'ont pas l'intention de relancer le journal. On constate que la seule mesure de promotion mise au point pendant l'été consiste en un jumelage, pour le moment au niveau de la publicité et de l'imprimerie, avec le groupe Hersant.

Le rachat du groupe "l'Aurore - Paris-turf" par des financiers poussés en avant par Giscard était dû pour une grande part à la crainte de voir "l'Aurore" tomber dans la mouvance de Chirac. On peut se demander maintenant s'il ne s'agissait pas de sacrifier délibérément l'existence même du journal, au mépris des lecteurs, des journalistes et des autres salariés, et au seul profit des préoccupations politiciennes de l'Elysée, qu'on voit de plus en plus souvent à l'oeuvre dans le secteur de l'information.

Par ailleurs, cette affaire représente une nouvelle étape dans le processus de