

Luttes et Communication

Janvier 1995



Edito

1995 sera ce que nous en ferons...

L'emploi dans nos secteurs s'accroît par les emplois précaires, la dérégulation et les disparités salariales y compris pour les personnels du secteur public : CDD, occasionnels, cachetiers, pigistes, CES, intermittents, transformation des salariés en travailleurs indépendants... jours de carences, heures supplémentaires non payées... La lutte contre la précarité est un des chantiers prioritaires de la fédération. Un groupe de travail fédéral essaye depuis septembre 1994, d'établir une meilleure lisibilité de la précarité dans nos secteurs pour cibler les leviers efficaces à notre action syndicale (voir questionnaire). La deuxième priorité de ces derniers mois a été l'investissement sur les branches et la négociation de la formation professionnelle. Aujourd'hui plusieurs accords importants ont été signés :

1) des contrats d'études prospectives (CEP) dans l'imprimerie, les entreprises culturelles et l'animation socioculturelle. Ces contrats signés entre l'Etat et les organisations représentatives d'une branche professionnelle permettent d'avoir un outil commun de diagnostic et de prospective sur l'emploi, l'organisation du travail, les qualifications et les besoins en formation. Cette politique contractuelle permet d'obtenir des moyens supplémentaires pour adapter la formation à l'emploi.

2) Des créations d'organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) qui permettent de construire un système de collecte de formation par branche professionnelle. Nous progressons notamment pour la presse dans la simplification et la cohérence des branches, élément important pour nos futures négociations. Aujourd'hui ces outils paritaires définissent les branches

- 1 Edition-Imprimerie-Publicité
- 2 Presse
- 3 Audiovisuel
- 4 Culture et cinéma
- 5 Animation Socioculturelle

A nous de nous en saisir pour impulser notre politique au niveau de la formation mais aussi au niveau des conventions collectives. Cela doit pouvoir se concrétiser sur l'emploi et sur la politique salariale. Certaines branches n'ont pas eu d'accord sur les salaires depuis 1993.

Sachons nous apprécier ces outils pour construire une politique dynamique pour la qualification des salariés, pour l'élaboration et la structuration des conventions collectives.

Chaque salarié, quel que soit son statut, doit pouvoir bénéficier de la protection sociale et des garanties collectives de son secteur professionnel. Nous devons construire un syndicalisme d'adhérents, acteurs de la branche à l'entreprise, porteurs de transformations sociales.

Danièle RIVED
Secrétaire Générale

FORMATION PROFESSIONNELLE

Négociation sur les Organismes

L'avenant du 5 juillet 1994 faisant suite à la loi de décembre 1993 (loi quinquennale) change le système d'organisation de collecte de la formation professionnelle.

La C.F.D.T. s'était fixé 3 objectifs :

- 1 Construire et développer les outils paritaires de gestion permettant aux branches de posséder les moyens nécessaires à la mise en oeuvre de leur politique et de leurs priorités. (création des O.P.C.A.)
- 2 Permettre aux politiques de branches d'influer sur les pratiques d'entreprises. (mise en place du capital - temps)
- 3 Articuler les politiques de branches avec les logiques du territoire.

En ce début d'année 1995, la Fédération Communication et Culture peut dire : "Premier objectif atteint". En effet, l'exercice était d'autant plus difficile que l'on avait affaire à des situations disparates. Certains secteurs étaient éparpillés et se voyaient comme concurrentiels. C'est le cas des 7 familles de la presse ou de la production cinéma ou audiovisuelle, sans parler de l'édition et de l'imprimerie.

Certains secteurs subissaient le monopole historique de la C.G.T. (livre et culture).

La C.F.D.T. était exclue des négociations, les employeurs préférant acheter la paix sociale et traiter avec les écoles de formation C.G.T.

Certains secteurs chevauchaient des champs fédéraux communs à plusieurs fédérations (services, santé, protection sociale).

Nous avons su saisir cette opportunité de négociations pour mettre en place des O.P.C.A. couvrant tout le champ fédéral :

1. "O.P.C.A.- C.G.M" :

Organisme Paritaire Collecteur Agréé de la Communication Graphique et des Multimédia

⇒ les secteurs des industries graphiques et de l'édition.

2. MEDIAFOR,

⇒ les secteurs de la presse et des agences de presse;

3. AUVICOM,

⇒ les secteurs de l'audiovisuel (radio,télé);

4. UNIFORMATION,

⇒ l'animation socioculturelle.

La négociation doit continuer à l'A.F.D.A.S. (culture, cinéma, publicité...) car la position de la C.G.T., qui exige la majorité des sièges, l'éparpillement des employeurs qui jouent sur les dysfonctionnements pour ne pas se constituer en chambre patronale, ne nous a pas permis de conclure un accord.

Le paritarisme: Objectif atteint dans ces 4 O.P.C.A.

Les conseils d'administration sont paritaires avec, pour les organisations syndicales de salariés, 2 représentants par confédération syndicale plus 2 pour le SNJ dans les secteurs où il est présent.

Les conseils d'administration ont les pleins pouvoirs et ne délèguent à aucune association patronale.

Les conseils d'administration paritaires définissent les modalités de fonctionnement de l'O.P.C.A., l'élaboration du règlement intérieur, la détermination des modalités d'adhésion des entreprises et la détermination des règles d'intervention financière.

Le C.A. établit la politique de formation en tenant compte des orientations définies par les sections :

Paritaires Collecteurs Agrées - (O.P.C.A.)

- ◆ Développer le conseil en formation
- ◆ Favoriser l'adaptation du personnel aux exigences requises par les nouvelles technologies
- ◆ Définir les besoins en formation, adéquation des contenus de formation à l'emploi
- ◆ Qualité de la formation
- ◆ Validation des acquis-formation qualifiante
- ◆ Elaboration d'une charte de qualité à l'égard des organismes de formation.

Il nous reste à construire les règlements intérieurs et la politique de formation de ces O.P.C.A.

Nous ne devons pas nous contenter d'un paritarisme gestionnaire. Nous devons enclencher une dynamique de négociation dans les branches pour construire un paritarisme porteur de transformation sociale, pour la qualification de tous les salariés, pour l'insertion des jeunes pour conduire les changements et les mutations industrielles sans exclusion des salariés.

O.P.C.A. C.G.M.

"Organisme Paritaire Collecteur Agrée de la Communication Graphique et des Multimédia".

Sont créés 2 sections professionnelles représentées de façon paritaire:

- 1 Section de l'imprimerie et de la communication graphique
- 2 Section de l'édition

MEDIAFOR

Sous l'égide de la Fédération nationale de la Presse Française (FNPF)

- ✓ S.P.P Syndicat de la Presse Parisienne
- ✓ S.P.Q.R. Syndicat de la Presse Quotidienne Régionale
- ✓ S.Q.D.le Syndicat des Quotidiens Départementaux

- ✓ F.P.P.R. Fédération de la Presse périodique Régionale
- ✓ F.N.P.H.P. Fédération Nationale de la Presse Hebdomadaire et Périodique
- ✓ S.P.H.P. Syndicat de la Presse Hebdomadaire Parisienne
- ✓ F.N.P.S. Fédération nationale de la Presse d'Information Spécialisée
- ✓ S.A.P.P. Syndicat des Agences de presse Photographique
- ✓ F.F.A.P. Fédération Française des Agences de presse

Sont créés 4 sections professionnelles :

- 1 Section presse en région regroupant la presse quotidienne régionale, la presse quotidienne départementale et la presse périodique régionale.
- 2 Section presse quotidienne nationale et assimilés
- 3 Section regroupant la presse hebdomadaire et périodique, la presse hebdomadaire parisienne et la presse d'information spécialisée
- 4 Section agences de presse.

AUVICOM

Dans le champ de l'Audiovisuel Public, couvrant les entreprises T.D.F., France 2, France 3, R.F.O., Radio France, RFI, l'INA, la SFP, la SEPT -ARTE, TV5, il existait déjà un fonds de formation depuis 1984 : L'AFAUDI- A ces entreprises se rajoutaient quelques entreprises privées du secteur, telle la S.F.R. (radio téléphone)

Ce fonds a fonctionné de manière exemplaire, tant au niveau du paritarisme que de la dynamique impulsée dans le secteur public audiovisuel pour la mise en place et le financement de formations adaptées au développement des entreprises du secteur et de formations qualifiantes pour les salariés, avec une compétence reconnue sur la gestion des Congés individuels de formation et des efforts permanents pour le développement de la Formation en alternance des jeunes, malgré un milieu peu perméable à ce type de dispositif.

(A suivre page 4)

Les O.P.C.A.

Mais les nouvelles règles imposées pour la mise en place des nouveaux O.P.C.A., (collecter un minimum de 100 MF) interdisaient l'éventualité de demander un nouvel agrément de l'AFAUDI telle quelle, celle-ci ne couvrant qu'un champ trop restreint d'entreprises.

Se saisissant de cette opportunité, et se basant sur l'analyse de l'évolution inéluctable du secteur audiovisuel vers le multimédia, liée à l'introduction massive des nouvelles technologies numériques, la C.F.D.T. a proposé la mise en place d'un nouvel OPCA, englobant le champ de l'AFAUDI plus les autres entreprises audiovisuelles privées, ce secteur ayant vocation à se marier avec la Presse et l'édition, également concernées par l'option multimédia.

Malgré la lenteur, voire pour certains l'inertie, de nos partenaires patronaux, ce fonds a vu le jour même si à l'heure qu'il est, il ne peut regrouper, par rapport à l'AFAUDI, que quelques entreprises supplémentaires du secteur : ARTE, EUROPE 1, R.M.C. et bientôt la Cinquième et EURONEWS. Les employeurs de T.F.1, CANAL +, M6, RTL, PARIS TV CABLE et autres, engoncés dans leurs divisions et leur frilosité et peu habitués à mener une véritable politique de formation, ne sachant pas encore à quel OPCA ils vont adhérer.

Cet O.P.C.A., baptisé AUVICOM, à clairement inscrit dans ses textes fondateurs la volonté de se marier à très bref délai avec au moins la Presse (MEDIAFOR) l'édition restant pour l'instant en marge de ce processus.

Compte tenu de l'expérience ainsi acquise en matière de gestion paritaire de la formation l'AVENIR d'AUVICOM (ou plutôt d'AUVICOM-MEDIAFOR) représente une chance pour le paritarisme au service de la formation et un outil essentiel de structuration d'une branche qui n'existe pas encore, celle de l'audiovisuel voire plus largement du secteur de la communication.

Petits couacs...

- ✓ Le secteur Reliure-Brochure, la Sérigraphie et la Reprographie n'ont pas adhéré à l'O.P.C.A.-C.G.M.
- ✓ Certaines entreprises de l'audiovisuel privé, Canal +, TF1, refusent de se constituer en chambres patronales, et espèrent se faire oublier.
- ✓ Le secteur de la distribution de la presse a préféré signer avec AGEFOS-PME Ile de France pour 1995 (les NMPP, les dépositaires de presse, les diffuseurs) plutôt que de rejoindre MEDIAFOR.

Des outils pour les militants

De nombreux militants vont devoir siéger au nom de la C.F.D.T. dans les différentes instances des OPCA. La Fédération met en place, avec l'aide de l'IREFE, plusieurs modules courts de formation :

- Connaissance des dispositifs de formation
- Politique C.F.D.T.

Jean Delbecchi nous a quitté

Le 25 décembre dernier, Jean Delbecchi, ancien secrétaire général du Syndicat des Journalistes, s'en allait; laissant à ses amis et camarades l'image d'un homme juste qui consacra son existence aux autres.

“Il a défendu, aidé, conseillé d'innombrables journalistes.”, rappela Paul Parisot, lors de l'hommage qu'il lui rendit. “Toujours bénévolement, il s'est voué corps et âme à ces institutions de la vie sociale française, garanties de la liberté de la presse: son métier de journaliste, son syndicat et, couronnant les responsabilités assumées, la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels.”

Dans son activité de sténographe de presse, il mettait déjà la même exigence et la même rigueur au service des rédacteurs et autres correspondants dont il retrouvait les articles. “Jean Delbecchi était de ces professionnels auxquels la presse française dû la qualité de ses textes. C'est ce qui lui valut une carrière que ne lui promettait pas son peu de goût à se mettre en avant”, rappela encore son ancien camarade.

Venu grossir l'équipe d'André Tisserand, qui menait alors “de main de fer la petite troupe du syndicat des journalistes français CFDT”, il devint petit à petit un des rouages de l'organisation. Effectuant entre autre les travaux de saisie que le secrétariat ne pouvait assumer, il s'investissait de plus en plus: “On avait besoin de lui, il donnait son temps, la bonne volonté (...) Le syndicalisme fit partie de sa vie parce qu'il existait un besoin d'être écouté et défendu.” Porté par la demande des autres, il finit par apparaître comme indispensable, dans son entreprise comme dans l'organisation.

De la même manière, il porta ces valeurs, lorsqu'il entra à la commission de la carte d'identité des journalistes, dont il devint ensuite le président. Reconnu comme un travailleur infatigable, il instruisait à certaines époques près de la moitié des dossiers qui se comptent par milliers.

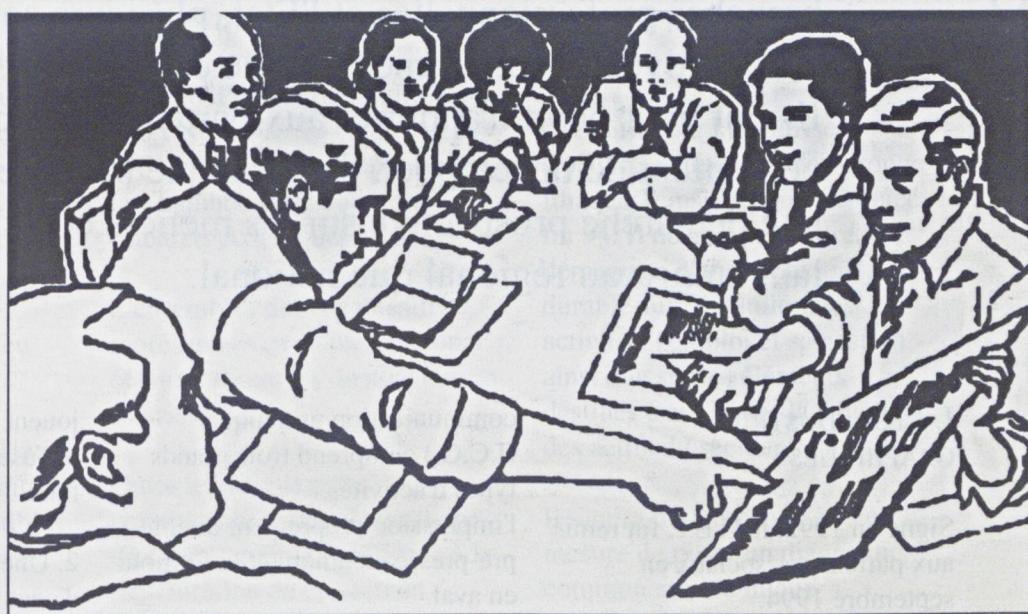
André Finkelstein, représentant patronal des éditeurs souligna également toute l'estime et même l'affection qu'il portait à ce partenaire “toujours loyal et épris d'équité”.

En hommage, au travail remarquable qu'il effectua pour la profession, les élus de la commission de la carte demanderont pour lui une distinction nationale.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES JOURNALISTES C.F.D.T. : LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ ET POUR LA DÉONTOLOGIE

Du 10 au 12 novembre derniers, l'Union Syndicale des Journalistes Français tenait son assemblée générale à Villefranche sur Saône.

L'occasion pour les professionnels de l'écrit comme de l'audiovisuel de faire le bilan de l'activité de l'Union et d'établir les grandes lignes de l'action à mener pour les trois ans à venir. L'occasion aussi pour les journalistes CFDT d'échanger, de débattre et de goûter à la convivialité du pays beaujolais.



Trois jours de débats, ateliers et dégustations oenologiques étaient donc au menu du week-end prolongé de la Toussaint, pour la centaine de journalistes réunis à Villefranche sur Saône. Deux grands thèmes ont émergés des préoccupations exprimées lors de ces réflexions: déontologie et précarité.

Face aux dérapages de plus en plus fréquents dans le domaine de l'information, les journalistes C.D.F.T. ont souhaité trouver des réponses adaptées et efficaces. Ils réclament ainsi l'annexion de la Charte de Munich* à leur convention collective et un renforcement du pouvoir de sanction de la Commission paritaire qui

délivre la carte professionnelle. Les élus C.D.F.T. de cette instance se sont engagés à porter cette revendication auprès des partenaires sociaux et à continuer leur réflexion sur l'identité même du journaliste.

Les manifestations prévues à l'occasion du 60ème anniversaire de l'adoption de la charte de Munich permettront de présenter les positions de l'Union.

Précarité et Déontologie : deux problèmes inséparables

La précarité, dimension inséparable des dérives déontologiques, est un fléau qui se développe dans toutes les formes de presse et se décline sous les formes les plus variées. Devant ce constat, l'Union des

Journalistes a exprimé son intention de continuer l'action sur deux plans: à l'intérieur même des entreprises et auprès des confrères isolés.

La lutte contre la précarité se joue autant au sein des instances de représentations traditionnelles des salariés - DP, CE- que par la voie des négociations nationales. Concernant les pigistes, l'assemblée a confirmé sa volonté d'encourager les opérations destinées à venir en aide aux adhérents privés d'emploi.

Les travaux des différentes commissions ont aussi abordé les problèmes liés aux nouvelles technologies, tant sur le plan de l'organisation du travail que de l'accompagnement social

de ces changements. Quant aux textes de l'assemblée générale - rapport d'activité et résolution générale- après les amendements d'usage, ils ont été adoptés à l'unanimité des voix.

Enfin, les journalistes C.D.F.T. ont élus leur nouveau conseil syndical, fort de vingt deux membres, qui a ensuite désigné en son sein le nouveau bureau de l'Union avec à sa tête deux secrétaires généraux: Alain Goguey de La Voix du Nord et Gilles Perez de Radio France Internationale. L'écrit et l'audiovisuel sont ainsi équitablement représentés.

* Texte de 1935, fixant les droits et devoirs déontologiques des journalistes professionnels.

Dans le cadre de la "politiques contractuelle" entre les branches professionnelles et l'État, plusieurs contrats d'études prospectives ont été signés dans le champs fédéral.

Ils ont pour objet d'apporter aux partenaires sociaux un outil, leur permettant de développer, dans chaque branche professionnelle une démarche prospective sur les métiers et les qualifications, tant au niveau régional que national.

I. LES INDUSTRIES GRAPHIQUES

Signé en 1992, le C.E.P. fut remis aux partenaires sociaux en septembre 1994.

A. - Les "métiers" en question

Durant les années quatre-vingt les industries graphiques ont connu une forte croissance de l'emploi, doublée d'une introduction massive de nouvelles technologies informatiques.

La chaîne graphique se raccourcit, de nouveaux produits apparaissent, des supports électroniques (C.D.Rom, par exemple) entrent en concurrence avec l'imprimé traditionnel.

La culture de métier et l'apprentissage sur le tas perdent de leur prédominance dans la construction des qualifications. La formation continue des salariés et les formations en alternance des jeunes deviennent des enjeux-clés, comme montre l'implication très forte de la branche dans la création de plusieurs certificats de qualification professionnelle.

B- Les entreprises

Le secteur des industries de la

communication graphique (I.C.G.) comprend trois grands types d'activités :

l'impression proprement dite, le pré-presse en amont et la finition en aval.

Ces activités peuvent être soit intégrées dans la même entreprise d'imprimerie, soit donner lieu à des entreprises spécialisées (industries connexes du pré-presse, photo compositeurs et photograveurs et de la finition-façonnage, pellicule, reliure).

Dans la décennie 80, le nombre des entreprises a fortement augmenté du fait des P.M.E. (10.000).

En 1990, 82% des entreprises avaient moins de 20 salariés. Depuis 1991, le secteur est secoué par la crise.

C. - Caractéristique du secteur

1. Une forte qualification ouvrière et un faible niveau de formation :

Une culture de métier qui fait appel à la "formation sur le tas" et qui néglige la formation continue. Les "anciens" détenteurs de la culture typographique se voient dépossédés par l'arrivée massive de l'informatique. Les jeunes

jouent désormais un rôle diffuseur des nouveaux savoir-faire.

2. Une forte rotation de la main d'œuvre : (30% de turn-over)

En 1991, 54% des salariés étaient depuis, moins de cinq ans dans leur entreprise, et moins de 30% depuis plus de 10 ans... Au bout de 11 ans, 2/3 de la cohorte ont quitté le secteur. Les plus de 55 ans ne représentent que 12% de l'ensemble des sortants alors que les moins de 35 ans en représentent 54%.

3. Des jeunes, de plus en plus nombreux, sous statuts précaires. Parmi les jeunes de moins de 25 ans, 46% des effectifs en 1991 contre 36% en 1980 étaient sous statut précaire.

D. - Deux impératifs pour l'avenir formation continue des salariés et formation des jeunes.

Renforcer le niveau de formation du personnel, notamment dans les savoirs technologiques (électronique, automatisme, informatique) et de la gestion.

- Former en interne : les spécialistes de demain.

Par la signature d'un accord sur la création de certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) la branche s'est dotée d'un premier outil d'incitation à la formation continue. Il faut développer la politique de formation en alternance surtout par le biais des contrats de qualification.

- Former les cadres : un enjeu pour le court terme.

Former les cadres d'aujourd'hui mais aussi, les agents de maîtrise et ouvriers qualifiés susceptibles d'être promus à des fonctions d'encadrement (extrait de C.E.R.E.Q.).

Après les conditions du C.E.P., le séminaire du 22 septembre 1994 dégage 3 défis pour la profession :

- un défi culturel
- un défi humain et social
- un défi technologique

Saurons-nous relever ces 3 défis en nous impliquant dans les commissions techniques régionales qui devront se mettre en place ?

II. SPECTACLES VIVANTS

Le 22 juin 1993, jour de la mise en place du Conseil National de professions du spectacle, était créée la Commission Paritaire Nationale Emploi/Formation du Spectacle Vivant. Le même jour, celle-ci adoptait son règlement intérieur et procédait à l'élection de son bureau.

Cette commission paritaire réunit l'ensemble des composantes du spectacle vivant avec, du côté

employeurs : le Syndicat des Théâtres Privés, le SNPS (producteurs), le SNES (tourneurs), le SYNAPSS (petites salles), le SYNDEAC, le SYNPASE (prestataires) et la Chambre Syndicale des Cabarets Artistiques.

L'ensembles des organisations représentatives au plan national étant représentées du côté des salariés.

Outre le fait que cette commission nationale participe de façon tangible et efficace à la structuration de ce secteur d'activité, elle s'est fixée un certains nombre d'objectifs au titre desquels nous retiendrons :

Agir pour que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme des éléments déterminants d'une politique sociale novatrice.

Elaborer une politique d'ensemble mais aussi sectorielle en matière de formation et d'emploi.

Renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises.

Enfin, mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

La CPNEF et le Ministère du travail ont souhaité la mise en oeuvre d'un contrat d'études prospectives (C.E.P) sur le

secteur du spectacle vivant et arrêté le 28 janvier 1994, après un certain nombre de réunions, le cahier des charges s'y rapportant.

Cet outil dont la maîtrise d'oeuvre a été confiée au groupe Ithaque Temsis a donc été lancé fin 94. Il devrait permettre le démarrage d'une réflexion durable sur l'évolution des activités, l'emploi et sa gestion ainsi que sur les éléments destinés à améliorer la situation des actifs du secteur.

Il s'agira notamment d'être en mesure de poser un diagnostic commun afin de mieux appréhender les urgences à traiter.

Pour ce faire, le CEP devra effectivement nous permettre de mieux connaître le fonctionnement global de nos métiers, de détecter les évolutions économiques et d'identifier les choix de gestion défavorables à l'emploi tout en analysant les incidences de la réglementation sur l'emploi.

Car enfin, il s'agira bien d'être en mesure de disposer d'éléments pouvant nourrir la réflexion interne et externe cohérente sur le rapport entre modes de travail dans le spectacle et mode de prise en charge ASSEDIC, sur le travail clandestin, l'utilisation des codes NAF etc ...

Cette analyse participera à la construction d'une capacité de réponse de la branche aux contraintes externes plus ou moins subies actuellement.

(A suivre page 8...)

Les Contrats d'Études Prospectives



Le CEP est finalement un outil de structuration d'une branche professionnelle qui lui permet de construire sa politique de formation afin de faire face aux mutations que connaît le secteur d'activité, mais également de permettre l'émergence d'une politique prévisionnelle de l'emploi dans les entreprises du secteur.

Le développement de la formation continue dans la branche devrait s'articuler plus facilement par rapport à la "formation sur le tas" en déterminant les métiers sensibles et en développant une politique de branche, en matière et d'emploi et de formation, en établissant des normes de reconnaissance des acquis et des compétences : grille de classification et de qualification communes, mises en place d'un dispositif d'évaluation et d'orientation.

Il est assez exemplaire qu'un secteur réputé aussi "difficile" que le spectacle vivant ait pu s'atteler à la structuration de sa branche d'une façon aussi volontariste. De fait, la mise en

œuvre d'une CPNEF, l'élaboration du cahier des charges extrêmement précis et ambitieux du Contrat d'études prospectives qui vient d'être lancé sont autant d'éléments qui tout en rendant compte de la prise de conscience de l'ensemble de la profession qu'il lui faut aujourd'hui pour demain s'atteler à son devenir et se concevoir comme un ensemble construit, permettent d'espérer et d'être relativement confiant dans sa capacité d'adaptation et d'invention.

III ANIMATION SOCIOCULTURELLE

Ce secteur a une convention collective étendue depuis 1989. A travers la commission paritaire nationale étendue, beaucoup d'avenants ont pu être négociés, notamment sur le champ de la formation professionnelle; avenants qui ont pris en compte les précaires et les emplois solidarité (CES).

Beaucoup reste à faire, car ce secteur est difficile à identifier et en pleine mutation sociale. Il se professionnalise. L'emploi progresse par la précarité des situations de travail. Les partenaires sociaux ont signé un contrat d'études prospectives, les travaux démarrent en janvier 1994.

Ce contrat a pour but de mieux définir le champ de l'animation,

de connaître la nature des emplois, leur évolution, la situation des salariés, de pouvoir construire une véritable filière professionnelle en s'appuyant sur une structure cohérente de formation, d'identifier les orientations stratégiques possibles. □

Luttes et Communications

Mensuel: 2 F

Abonnement: 20 F

Directrice de Publication:
Danièle Rived

Conception et réalisation:
Nathalène Bourdier

Secrétaire de rédaction:
Valérie Barbe

Rédaction et abonnements:
47 avenue Simon Bolivar
75019 Paris
Téléphone: 42 02 57 22
Fax: 42 02 59 74

N°ISSN- 0181- 5520

Numéro 88 de la revue
Luttes et Communication.

Lutte contre la précarité: des actions sur tous les fronts

Après le dernier congrès fédéral qui posait la lutte contre la précarité comme priorité des trois années à venir, le conseil fédéral a décidé la création d'une commission, particulièrement chargée des actions à mettre en oeuvre.

La Commission «précarité» fédérale

La première tâche de ce groupe de travail a été d'élaborer un outil aidant à évaluer l'ampleur de ce phénomène dans nos secteurs. Il s'agissait également d'avoir une meilleure lisibilité des actions déjà menées par les militants en faveur des précaires et de pointer les difficultés qu'entraîne la prise en charge de ces problèmes spécifiques. La démarche qui apparut la plus opérante fut la méthode de l'enquête. Un questionnaire fut donc bâti et soumis au conseil fédéral qui y apporta plusieurs fois des correctifs.

La dernière version du projet, une fois amendée (voir encart ci-joint) a été transmise, courant du mois de janvier, à l'ensemble des secrétaires généraux de la FTILAC. Ils ont pour mission de diffuser ce document aux responsables des sections d'entreprise et de veiller au bon déroulement de l'enquête.

Les réponses, une fois traitées par la commission précarité, feront l'objet d'une synthèse en deux temps. Tout d'abord, les questionnaires seront dépouillés de manière quantitative afin de donner aux militants acteurs de l'opération, un rendu le plus rapide possible. Les éléments recueillis seront ensuite étudiés sous un angle plus qualitatif qui vise à établir une plate-forme d'actions et de revendications communes.

Au plan confédéral

La Ftilac, ainsi que quatre autres fédérations, a été choisie pour participer au "chantier-travail" lancé par la confédération. Il s'agit pour la CFDT, au travers de thèmes décidés par les fédérations, d'étudier au plus près possible les situations de travail, d'anticiper les attentes des salariés et les évolutions des secteurs professionnels.

Afin de faire le corollaire avec les travaux fédéraux en cours, la Ftilac a souhaité s'investir, là encore, sur la précarité. Il ne s'agit bien sûr pas d'aborder ce thème sous les mêmes angles; l'enquête confédérale s'attache davantage à appréhender les grands tendances et évolutions du monde du travail, par le biais de chantiers pointus.

La méthode d'enquête, quant à elle, s'appuie également sur un questionnaire, bâti par le groupe de pilotage, avec l'aide de Jean-Claude Pichenot, référent confédéral sur ce dossier. L'investigation, elle, en revanche diffère puisqu'il a été choisi de cibler un site par branche.

Les sites de l'enquête

Ainsi, France 3 a-t-elle été retenue pour l'audiovisuel, les Auberges de jeunesse pour la socio-culturel, pour l'édition le sujet d'enquête sera les correcteurs à domicile, la Trés Grande Bibliothèque illustrera la précarité au Ministère de la Culture et de la Communication et enfin, pour l'écrit, le travail sera mené dans la section pigiste et isolé de l'USJF.

Martine Zuber du SURT-CFDT est responsable de ce chantier ainsi que de la commission précarité fédérale.

La prochaine réunion du groupe de pilotage a lieu mi-janvier à la fédération.

Consultation électorale des

Résultats des élections du 19/12/94 au Ministère de la Culture

Tous les trois ans, les fonctionnaires et non titulaires du Ministère de la Culture sont appelés à voter pour des syndicats au sein des différentes directions et établissement que couvre le Ministère de la Culture et de la Francophonie.

Premier Constat :

Le nombre des inscrits a augmenté au Ministère du fait de l'extension du droit de vote aux vacataires ayant plus de dix mois d'ancienneté, et ceci à la demande expresse de la C.F.D.T.; il passe de 15.000 environ à plus de 16.000 électeurs.

Deuxième constat, réjouissant :

La participation a fortement augmenté, elle passe de 44,41% en 1991 à 53,46% en 1994, avec des pointes importantes en région et dans les administrations centrales.

Ci-dessous les résultats totaux complets de 1994 qui distinguent administrations et établissement public (Beaubourg, Centre National du Cinéma pour l'essentiel) où la C.F.D.T. est traditionnellement majoritaire.

| Syndicats | Voix Obtenues | | | Pourcentage de Représentativité |
|-----------------|---------------|--------------|--------------|---------------------------------|
| | Administr. | Total E.P. | TOTAL | |
| SNAC/FO | 1.191 | 274 | 1.465 | 17,09% |
| CFDT/Culture | 1.507 | 330 | 1.837 | 21,43% |
| F.E.N. | 698 | 19 | 717 | 8,36% |
| SNAC/SNASUB-FSU | 1.038 | 43 | 1.081 | 12,61% |
| SNCMC/CGC | 276 | 45 | 321 | 3,74% |
| SCENRAC/CFTC | 422 | 48 | 470 | 5,48% |
| USPAC/CGT | 2.008 | 255 | 2.263 | 26,40% |
| FAC/FGAF | 280 | 76 | 356 | 4,15% |
| STCorses | 53 | 9 | 62 | 0,72% |
| TOTAUX | 7.473 | 1.099 | 8.572 | 99,98% |

Fonctionnaires de la Culture

et dans ses établissements publics Administratifs et culturels .

Ci-dessous un tableau illustrant la progression de la participation et ses évolutions des différents syndicats du Ministère de la Culture depuis 15 ans.

Trois observations :

- 1 - Le nombre de syndicats est passé de 6 en 1979 à 9 en 1994.
- 2 - La C.G.T. qui progresse, a pourtant perdu 3,76% de son électoralat depuis 1979.
- 3 - La C.F.D.T. qui progresse légèrement cette année a gagné près de 5% depuis 15 ans.

| | 1979 | 1982 | 1985 | 1988 | 1991 | 1994 | 91/94 | 79/94 |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Taux de participation | 63,5% | 53,74% | 48,22% | 44,11% | 53,46% | - | - | - |
| SYNDICATS | | | | | | | | |
| C.G.T. | 30,15% | 23,64% | 21,88% | 22,22% | 24,67% | 26,39% | +1,72% | -3,76% |
| C.F.D.T. | 16,66% | 22,17% | 20,53% | 21,13% | 21,27% | 21,43% | +0,16% | +4,77% |
| F.E.N. | 20,02% | 19,86% | 20,76% | 21,05% | 21,58% | 8,36% | - | - |
| F.S.U. ⁽¹⁾ | - | - | - | - | - | - | 12,61% | - |
| F.O. | 18,56% | 18,48% | 20,82% | 17,19% | 17,08% | 17,09% | +0,01% | -1,47% |
| C.G.C. | 63,94% | 6,63% | 7,71% | 5,21% | 4,06% | 3,74% | -0,32% | -3,20% |
| C.F.T.C. | 5,84% | 6,60% | 7,21% | 5,98% | 6,56% | 5,48% | -0,08% | -0,36% |
| F.G.A.F. ⁽²⁾ | - | - | - | 7,17% | 4,74% | 4,15% | -0,59% | - |
| S.T.C. ⁽³⁾ | - | - | - | - | - | 0,72% | - | - |

(1) Fédération Syndicale Unitaire - Scission de la F.E.N.

(2) Autonome

(3) Syndicat des Travailleurs Corses

En conclusion, la démagogie et corporatisme ne payent pas. La C.F.D.T. avec une campagne axée sur la solidarité des fonctionnaires pour les personnes en difficulté et la lutte contre la précarité de l'emploi, a obtenu une légère progression de ses résultats.

**Conférence ISETU-FISTAV
du 19 et 20 novembre 1994**

Les syndicats exigent des garanties pour la radio-télévision de service public en Europe. "Il est essentiel qu'un service public de radio-télévision soit organisé de façon démocratique afin que la population reçoive l'information de base nécessaire pour sauvegarder les identités culturelles en Europe et pour le développement ultérieur d'une société pluralistique" a déclaré Marc Herlsi (Belgique), Président de la région européenne d'ISETU-FISTAV. Les syndicats européens de ce secteur feront en sorte que la sauvegarde d'une radio télévision publique démocratique et la réorganisation nécessaire pour y arriver soient une priorité dans leurs activités ultérieures. Etaient présents pour la FTILAC, Jacques Ricau et Chantal Weiss.

"Les autoroutes de l'Information"

La F.T.I.L.A.C participe au groupe confédéral de réflexion.

Il s'agit :

- 1) de mieux situer les enjeux de cette "nouvelle société de l'information"
- 2) d'apprécier le degré d'information et de réflexion des organisations sur ce dossier et surtout, l'intérêt qu'elles y portent, les conséquences prévisibles dans leur champ de responsabilité professionnel ou géographique.
- 3) d'organiser la suite du travail.

Prochaine réunion le 28 février 1995.

Dossiers juridiques : CNAS

La F.T.I.L.A.C. est une des plus petites fédérations C.F.D.T. par son champ et par le nombre d'adhérents, mais elle arrive en tête des demandes de remboursements de dossiers juridiques auprès de la confédération (service CNAS). Une rencontre a eu lieu avec les militants en charge de l'action juridique et Gabriel Coin, responsable du service juridique confédéral et ayant pour mission le suivi de la FTILAC... affaire à suivre.

Conférence de la FIJ (Fédération Internationale des Journalistes) du 30 novembre au Québec

Les syndicats membres de la FIJ se mobilisent pour faire face aux progrès révolutionnaires de la technologie des communications qui bouleverseront le milieu de travail des journalistes et des syndicats des media. "La société de l'information qui promet tout, depuis la banque à domicile jusqu'au télé-travail, dépend d'intérêts commerciaux qui ne se montrent guère soucieux des services publics dans leur empressement à exploiter la technologie pour le secteur privé. Nous avons besoin d'un ordre du jour différent, qui place en tête de nos priorités la discussion relative à la nature de la technologie et à l'intérêt général", a déclaré le secrétaire général de la FIJ.

**Hersant:
Première expertise, premiers problèmes**

Les experts désignés par le Tribunal pour mener une expertise sur les différents titres du groupe Hersant ont démarré leur mission par une visite au siège de France Antilles, le 27 octobre dernier. Philippe Hersant, président de France Antilles et son conseil, maître Louvet se sont opposés à la communication des documents consultés par les experts aux avocats de la partie adverse; sous couvert de préserver la confidentialité de certains documents. Après quelque hésitations, les experts ont saisi le magistrat chargé du contrôle des expertises qui a tenu une audience. (décision le 11 janvier). Prochaine étape: le déplacement des experts au siège de l'Est Républicain. Le conseil d'administration du titre a déjà fourni, en prévision de cette visite, une volumineuse communication.

Réunion des Trésoriers de la F.T.I.L.A.C.

Une réunion fédérale regroupant les trésoriers des syndicats a eu lieu le 10 novembre 1994 afin de les informer de la future charte en pourcentage qui sera voté au prochain congrès confédéral de Montpellier en mars 95. Aujourd'hui tous les syndicats sont dotés de moyens informatisés. Une majorité de trésoriers a suivi la formation GEESY. Nous souhaitons avoir une harmonisation comptable et des règles communes pour l'ensemble de nos structures.

I) ENTREPRISE

1)Quelle est l'entreprise ou le groupement d'entreprises ?
ou le secteur d'activité: _____

2)Adresse du siège: _____

3)Ville _____

4)Code APE _____

5)Code NAF _____

6)Activité principale: _____

7)Nombre de salariés

A)moins de 50
B)entre 50 et 200
C)entre 200 et 500
D)entre 500 et 1000
E) plus de mille

8)Proportion d'homme _____ femme _____

secteur privé
ouvrier _____ employé _____ A. maîtrise _____ cadre _____

9)Y a-t-il une convention collective ? oui _____ non _____

9b)Si oui laquelle ? _____

10)Y a-t-il une convention d'entreprise ? oui _____ non _____

10b)Y a-t-il les deux ? oui _____ non _____

11)Site unique oui _____ non _____

11b)Si non, éclatement sur combien de sites ? _____

12)S'il s'agit d'un groupement d'entreprises, y a-t-il constitution d'une unité économique et sociale ?
oui _____ non _____

13)Quels sont les autres syndicats représentés dans l'entreprise % de voix aux dernières élections

| | | | | |
|----------------|-----|-----|-------|--|
| CFTC | oui | non | _____ | Indiquez le pourcentage par rapport au nombre total de sièges DP, CE et CHSCT confondus, occupés par les différents syndicats. |
| CGC | oui | non | _____ | |
| CGT | oui | non | _____ | |
| FO | oui | non | _____ | |
| AUTRES | --- | oui | non | _____ |
| --- | --- | oui | non | _____ |
| --- | --- | oui | non | _____ |
| SANS ETIQUETTE | oui | non | _____ | |

14)Quels sont les métiers spécifiques à l'entreprise? Merci de les lister en indiquant leur proportion par rapport à l'ensemble des métiers ainsi que la proportion d'homme (H) et de femme (F) exerçant ce métier.

| | | | | |
|-----------------|-----|-----|-------|-------|
| %/ à l'ensemble | H | F | _____ | |
| EX:commerciaux | 20% | 90% | 10% | _____ |
| --- | --- | --- | --- | _____ |
| --- | --- | --- | --- | _____ |
| --- | --- | --- | --- | _____ |

| | | | |
|-----------------|-----|-----|-------|
| %/ à l'ensemble | H | F | _____ |
| --- | --- | --- | _____ |
| --- | --- | --- | _____ |
| --- | --- | --- | _____ |
| --- | --- | --- | _____ |

15)Pour répondre à ces questions, il faut vous reporter au bilan social.

Nombre de démissions _____

Fin de contrats CDD _____

Effectif total _____

Nombre de licenciements _____

Départs en cours d'essai _____

Embauches _____

16)Moyenne d'âge des salariés _____

17)Moyennes de salaire mensuel brut
ouvrier _____ employé _____ agent de maîtrise _____ cadre _____
toute catégorie confondue _____

II) PRECARITE DE L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

1) Y a t-il dans l'entreprise des salariés en situation précaire permanente ?

| | | | | | | |
|---|-----|--------------------------|-----|--------------------------|------------|--------------------------|
| CDD | non | <input type="checkbox"/> | oui | <input type="checkbox"/> | % sur | <input type="checkbox"/> |
| intermittents du spectacle | | | | | l'ensemble | |
| -techniques | non | <input type="checkbox"/> | oui | <input type="checkbox"/> | des | <input type="checkbox"/> |
| -artistes | non | <input type="checkbox"/> | oui | <input type="checkbox"/> | effectifs | <input type="checkbox"/> |
| pigistes journalistes | non | <input type="checkbox"/> | oui | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> |
| vacataires | non | <input type="checkbox"/> | oui | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> |
| CES | non | <input type="checkbox"/> | oui | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> |
| contrat d'ouvrage | non | <input type="checkbox"/> | oui | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> |
| temps partiel de moins de 15 heures hebdo | non | <input type="checkbox"/> | oui | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> |
| AUTRES | non | <input type="checkbox"/> | oui | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> |

2) Y a t-il des accords conventionnels spécifiques pour ces emplois précaire non oui

Merci de détailler _____

III) SITUATION DE L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

1) Y a-t-il eu des licenciements économiques au cours de l'année 94 ? non oui

1b) Si oui combien ?

2) Y a-t-il eu des actions particulières ou des accords contre les licenciements ? Merci de détailler en quelques mots

3) Les suppressions d'emploi ont-elles touchées des métiers en particuliers ? non oui Merci de les citer

4) Merci d'indiquer les proportions des salariés touchées par la perte d'emploi par catégorie professionnelle et par sexe:
 ouvrier employé agent de maîtrise cadre homme femme

IV) SECTION

1) Nom du délégué syndical qui a répondu au questionnaire: _____

2) Coordonnés: _____ Téléphone: _____

3) Nombre de délégués syndicaux: _____

4) Nombre de permanents syndicaux dans la section _____

5) La CFDT est-elle majoritaire ? oui _____ non _____

6) Pourcentage de voix obtenues aux dernières élections

| | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| CE | DP | CHSCT | CTP |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

7) Quel est le nombre de syndiqués ? _____

7b) Merci d'indiquer les proportions de syndiqués par catégorie professionnelle et par sexe:

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ouvrier | employé | agent de maîtrise | cadre | homme | femme |
| <input type="checkbox"/> |

8) Les syndiqués, dans l'ensemble, s'investissent-ils beaucoup dans la vie de section ? oui _____ non _____

Autre sur la vie de la section: _____

V) PRECARITE DE L'EMPLOI DES ADHERENTS

Avez-vous des adhérents en précarité d'emploi ? oui _____ non _____ Si oui, combien? _____

La section est-elle en mesure de répondre à leurs besoins? oui _____ non _____

Si oui, comment: _____

Si non, pourquoi et quels sont les outils qui vous font défaut: _____

Y-a-t-il un travail de section pour lutter contre la précarité ? oui _____ non _____

Si oui, lequel: _____

L'activité de l'entreprise justifie-t-elle un recours à la précarité pour l'ensemble des postes occupés de façon précaire ? oui _____ non _____ Merci de détailler votre réponse _____

Y-a-t-il des requalifications envisageables pour certains de ces postes en CDI ? oui _____ non _____

Autre sur la précarité: _____

VI) DEMANDEURS D'EMPLOI PARMI LES ADHERENTS CFDT

Y a-t-il des demandeurs d'emploi parmi les adhérents de la section? non _____ oui _____ Si oui, combien _____

Combien d'entre eux étaient déjà adhérents lors de la perte d'emploi ? _____

Combien ont adhéré au moment de la perte d'emploi ? _____

La section syndicale est-elle en mesure de les aider dans leur recherche d'emploi? oui _____ non _____

Si oui, comment: _____

Si non, pourquoi et quels sont les outils qui vous font défaut: _____

Les adhérents, demandeurs d'emploi sont-ils issus d'un secteur d'activité particulièrement touché économiquement ? oui _____ non _____ Si oui, merci de citer les métiers concernés _____

Avez-vous déjà mené ou menez-vous des actions spécifiques pour les demandeurs d'emploi ? oui _____ non _____

Si oui, comment: _____

Avez-vous une organisation particulière par rapport aux demandeurs d'emploi? oui _____ non _____

Si oui, comment: _____

Si non, quels sont les outils qui vous font défaut ? _____

Travaillez-vous ou avez-vous des contacts avec des associations ou organismes se consacrant spécifiquement à la recherche d'emploi ? oui _____ non _____

Si oui, merci de les citer _____

Avez-vous des hypothèses ou des projets pour améliorer les services rendus par les syndicats aux demandeurs d'emploi ? Si oui, merci de nous écrire vos idées: _____

Connaissez-vous des demandeurs d'emploi ou en situation de précarité qui souhaiteraient s'investir dans des actions ? Si oui, merci de nous laisser leur coordonnées _____