

Luttes et Communication

Des pratiques syndicales à l'épreuve du temps

Pages spéciales de

CFDT
magazine

Luttes et Communication

Le magazine de la FTILAC,
Fédération Communication et Culture CFDT

Avril 1999

Avec 80 accords "Aubry offensifs" et 6 accords "Aubry défensifs" recensés, la FTILAC entre en dynamique sur la RTT.

Les négociations s'intensifient dans les branches même si aucun accord n'a encore été signé, à part dans l'Imprimerie (accord signé dans la précipitation et pour "convenance personnelle" par la CGT).

Certaines fédérations patronales veulent concrétiser rapidement pour que leurs mandants bénéficient des aides de l'Etat. D'autres cherchent une dérégulation de la durée du travail pour atténuer l'effet de la loi.

Sur ce terrain, la CFDT n'a pas de tabou (contrairement à d'autres) mais des principes (contrairement aux mêmes), ce qui nous permet d'assumer sans fard tous les débats.

Le mandat des négociateurs fédéraux est guidé par deux boussoles : l'une, quantitative, est celle de la création d'emplois, l'autre, qualitative, est celle de l'organisation et des conditions de travail (rémunérations comprises). Nous souhaitons englober tous les salariés dans les accords, quels que soient les statuts et y compris les contrats atypiques. Ce qui complexifie les négociations et oblige une mise à plat de l'organisation du travail.

Le parti pris de la solidarité devient une action à l'épreuve des faits.

- * Comment définir le temps de travail effectif pour les salariés n'ayant pas d'horaire (pigistes, artistes, créateurs, cadres...) ?
- * Comment comptabiliser les créations d'emplois si on augmente les temps partiels contraints, si on réduit la précarité en stabilisant les pigistes, les intermittents, si on ramène dans le salariat les hors statuts (les faux travailleurs indépendants) ?
- * Comment tenir compte de la spécificité des conventions de métiers (journalistes) sans nier l'organisation du travail forcément intercatégorielle ?
- * Comment prendre en compte les salariés en dessous de 39 h pour cause de pénibilité du travail ?
- * Comment limiter la capitalisation des jours dans le compte épargne temps ?

L'analyse du contenu de nos différents accords, de leurs difficultés et de leurs dérives nous permettrons de formuler nos revendications pour la 2^{ème} loi aujourd'hui en préparation. Ce fut l'objet d'un premier débat au Conseil fédéral du 2 mars.

Danièle RIVED,
Secrétaire générale

▼ Luttes et Communication Pages spéciales de CFDT Magazine n°247 ▼ Directeur de la publication Michel CARON ▼

▼ Directrice de la Rédaction Danièle RIVED ▼ Rédacteur en chef Philippe DEBRUYNE ▼

▼ Rédaction 47-49 avenue Simon Bolivar 75019 Paris ▼ ☎ 01 44 52 52 70 ▼ Fax 01 42 02 59 74 ▼ e-mail ftilac-cfdt@wanadoo.fr ▼

▼ Imprimerie EUROGRAPHIC ▼ 32-35 rue des Annelets 75019 Paris ▼ ☎ 01 49 88 18 54 ▼ Fax 01 42 08 78 42 ▼

▼ N°ISSN 003955621 ▼ N°CCPAP 729D73 ▼

INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Assurance-chômage des intermittents : les

LES annexes 8 et 10 de l'UNÉDIC, qui définissent l'indemnisation-chômage des intermittents du spectacle et des intermittents techniques du cinéma et de l'audiovisuel, ont été prolongées par les partenaires sociaux (MEDEF et organisations syndicales confédérées) le 20 janvier pour l'année 1999.

Cela veut dire que, pour l'essentiel, les garanties d'indemnisation du chômage des intermittents sont maintenues, le seuil d'ouverture de ces droits restant à 507 heures sur une année.

Cependant, une modification importante qui avait été négociée l'année dernière a été intégrée dans le fonctionnement de l'annexe 8, qui concerne notamment les intermittents de l'audiovisuel et de la production. Le salaire pris en compte par l'UNÉDIC pour calculer le montant de l'indemnisation du chômage sera le salaire réel de l'intermittent concerné et non plus le salaire théorique de sa qualification correspondante au sein de la convention du Cinéma.

Il s'agit en fait d'indemniser les intermittents relevant de l'annexe 8

selon les mêmes règles que les intermittents relevant de l'annexe 10, et plus largement de l'ensemble des salariés.

Consolidation et requalification

Cela veut dire que, contrairement au passé, ceux qui acceptaient ou se voyaient imposer des rémunérations réelles très faibles par des employeurs indécents, puisqu'ils pouvaient se rattraper sur les indemnités chômage, à condition qu'ils aient cumulé 507 heures, seront pénalisés, leur indemnisation chômage se trouvant réduite.

Un avenir conventionnel pour le spectacle enregistré

P OUR la CFTD, la construction des droits conventionnels est une mobilisation de chaque instant. En l'an 2000, tous les salariés — y compris les intermittents — doivent être couverts par une convention collective nationale.

Production cinéma :

Les discussions sont relancées, la première négociation aura lieu le 26 mars en commission mixte (c'est à dire sous la responsabilité du ministère de l'Emploi)

Techniciens et Réalisateurs de l'Audiovisuel :

Les négociations se poursuivent le 15 mars avec, comme thème, les grilles de salaires et de classifications.

Audio-Vidéo-Informatique :

La CFTD vient d'adhérer à cette convention pour les salariés en contrat à durée indéterminée. L'annexe de modulation sera renégociée en fonction des 35 heures. Nous avons signé une clause résolutoire pour les salariés "intermittents techniques". Cette convention s'appliquera le

temps de voir aboutir la convention "techniciens et réalisateurs de l'audiovisuel". Cette dernière se substituera de plein droit à la convention "audio-vidéo-informatique".

Audiovisuel

Le contrat d'études prospectives vient de se terminer. Les partenaires sociaux (employeurs et salariés) sont d'accord pour créer une commission paritaire nationale de l'emploi, lieu de négociation pour l'ensemble de l'audiovisuel, radio, production audiovisuelle et prestation technique.

Une certaine presse se plaignait dans les coups médiatiques de l'agitation sociale, cherchant à être crédible quand elle dénonce « la culture que l'on assassine »... et tant pis si pour émouvoir le citoyen elle doit faire de la désinformation. La réalité est plus complexe qu'une harangue.

Plusieurs adhérents nous ont envoyé des courriers que vous avez failli lire dans certains journaux.

En voici quelques extraits :

QU'EST-CE que le régime d'assurance chômage, à quoi et à qui sert-il ? Pourquoi a-t-on créé un régime d'assurance chômage ? Autant de questions récurrentes, au moment où l'on décide de changer les règles d'un régime de chômage spécifique aux intermittents du cinéma et de la production audiovisuelle.

De quoi parlons nous :

de chômage ou de création ?

Le régime du chômage est alimenté par les cotisations de l'ensemble des salariés et des entreprises, la contribution

QUE Le Monde choisisse de faire de la propagande antisynicale au détriment de la vérité de l'information ne me semble pas très conforme à la déontologie d'un journaliste. Ainsi, l'article du 4 février confond la négociation collective et le règlement de l'UNÉDIC.

Explication de texte :

Fin novembre 1998, l'ensemble des partenaires sociaux de la profession, y compris la CGT, a signé un accord qui norme l'utilisation d'un CDD pour remplacement en cas de maladie ou

INTERMITTENTS DU SPECTACLE

annexes 8 et 10 de l'UNÉDIC consolidées

Cette situation avait permis à certains employeurs de multiplier le nombre d'intermittents, puisqu'ils les payaient peu, en renvoyant sur l'UNÉDIC la charge de compenser ce manque à gagner qu'ils ne sortaient pas de leur poche.

Cela a conduit à une situation où de plus en plus d'intermittents travaillent de moins en moins, tandis que le déficit de l'UNÉDIC augmente de façon exponentielle. Cela a également conduit à marginaliser les intermittents les plus compétents et les plus expérimentés, car trop chers pour les

employeurs au regard de ceux, de plus en plus nombreux, qui entrent dans le système et sont forcés d'accepter les pires conditions de travail et de rémunération. Sans parler de la tendance naturelle des employeurs à supprimer des emplois permanents garantis par des acquis conventionnels, pour les remplacer par des emplois intermittents à bon marché.

Solidarité maintenue, responsabilité accrue

Cette dérégulation, synonyme de déqualification et de dégradation des

la plus importante étant celle des salariés permanents travaillant à longueur d'année, smicards compris, bien entendu. Le régime du chômage est un régime de détresse humaine, il ne peut pas être utilisé à d'autres fins ou alors, il s'agit d'un détournement de fonds !

Le Centre national de la Cinématographie française, émanation du ministère de la Culture, a mis sur pied des systèmes de financement du cinéma français. Si ce système est défectueux, en particulier pour les jeunes créateurs, que pouvons-nous

faire pour l'améliorer ? Il serait normal d'interpeller le ministère sur cette question. Mais puisque les metteurs en scène les mieux payés se plaignent que ce système va les rendre plus riches, peut-être pourraient-ils réfléchir à la mise en place d'un mécénat sous la forme, par exemple, d'une fondation qui aiderait les jeunes à mettre le pied à l'étrier...

Gauchisme ou corporatisme ?

En revanche, personne ne parle du problème réel qui va apparaître au fur et à mesure que ce nouveau régime

emplois et des conditions de travail ne peut plus durer.

Il va falloir désormais se battre pour une rémunération décente des intermittents, et non plus des rémunérations forfaitaires minables pour des journées de travail de 12 ou 15 heures. C'est désormais aux employeurs de payer correctement le travail effectué, de reconnaître les qualifications, et plus aux cotisations des salariés (de tous les salariés) et des entreprises.

Jacques RICAU,
Secrétaire général adjoint

va se mettre en place, frappant fortement les intermittents qui travaillent dans la production audiovisuelle, beaucoup moins bien payés que dans le cinéma, et qui vont ressentir plus fortement la différence. Là aussi, il faudra bien que des solutions alternatives soient trouvées si l'on ne veut pas voir disparaître complètement la production française, celle qui reste accessible à tous par l'intermédiaire du petit écran... mais il est vrai qu'elle n'est pas considérée comme un art par nos "créateurs" cinématographiques !

Chantal WEISS, script

de surcroît d'activité et le CDD d'usage, qui correspond à une activité précise. Et contrairement à ce qu'écrit Olivier SCHMITT, ces CDD, qu'ils soient dit "d'usage" ou de droit commun, seront pris en compte par les ASSÉDIC pour les calculs des droits des intermittents.

Cet accord conventionnel de toute la profession institue une commission paritaire professionnelle qui aura pour objectif de définir le champ des employeurs et les fonctions des métiers ayant droit aux CDD d'usage.

Le 20 janvier 99, les partenaires

sociaux de l'UNÉDIC ont repris dans la réglementation des annexes 8 et 10 le champ et les fonctions définies par la commission pour les ayant droit aux annexes 8 et 10. Lorsqu'il y aura litige, l'UNÉDIC demandera un avis à la commission professionnelle. C'est une première dans notre secteur, et Le Monde ne semble pas se rendre compte de l'importance de cette avancée.

Il est faux de dire que la nouvelle réglementation n'a donné lieu à aucune négociation ni à aucune évaluation. Il est faux de dire que les

techniciens vont perdre de 30 à 60 % de leurs indemnités, alors que les premières évaluations font apparaître une progression de 6 % des indemnités pour ceux qui ne trichaient pas.

Pour les autres ce sera plus difficile. Mais peut-on baser nos métiers sur le mensonge ? Pas plus que les autres. Et peut-on faire ces métiers sans tricher avec les caisses sociales ? La CFTD répond oui et elle se battra pour faire étendre la couverture conventionnelle à tous les secteurs.

Nicolas BARACHIN, monteur

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME

« Comme vous, la CFDT souhaite que

Le 8 mars 1999, les femmes avaient rendez-vous sur le site internet de la CFDT, <http://www.cfdt.fr>. Beaucoup d'entre elles - et quelques hommes - ont dit oui au dialogue, de nombreuses questions ont été posées. Vous trouverez ci-joint des extraits concernant des salariées du champ de la FTILAC.

Les femmes

● Editorial de Nicole Notat

● Les réponses à vos questions

● Des actions le 8 mars

● Les études générales de la CFDT

● Les études spécifiques

● La bibliographie



Message de Gwanaëlle

« Je trouve que la RTT est un formidable et vaste projet. J'ai 27 ans, j'ai deux enfants et je suis éditrice. En tant que cadre, je ne compte pas mes heures. Pourtant, je rêverais de pouvoir bénéficier d'une journée par semaine pour m'occuper de mes enfants. Les négociations actuelles dans mon entreprise autour de la RTT avancent à grand pas (aides de l'Etat obligent) mais ne vont pas vraiment nous soulager de notre charge de travail dans la mesure où les embauches restent minimales. Nous continuerons à être surchargées une bonne partie de l'année pour bénéficier ensuite de jours supplémentaires de vacances pour nous en remettre. Il faut préciser que notre activité est assez cyclique. L'annualisation du temps de travail est un bon début mais est loin d'être créatrice d'emploi dans une structure telle que la nôtre. Il faut partager le travail au quotidien en revoyant réellement l'organisation du travail et non en gagnant en

productivité pour compenser les quatre heures "perdues" par semaine. Et si l'on passait tout de suite à 32 h ? Vive la semaine de 4 jours ! »

Réponse

Gwanaëlle, vous avez raison, s'il y a des aides publiques pour financer la RTT, c'est plus exactement pour financer les embauches correspondant au temps dégagé par la RTT. Dans la négociation il est indispensable de regarder l'organisation du travail, l'allègement des charges de travail. Notre objectif reste bien une forte RTT d'un seul coup et bien-sûr les 32 heures. Les dispositifs « Aubry » et « de Robien » permettent d'aller à 32 heures avec des aides plus importantes. Saisissons-nous en et pourquoi pas avec des semaines de 4 jours là où c'est possible (4 jours pour les salariés ne veut pas dire 4 jours d'ouverture de l'entreprise, il y a donc une organisation à mettre en place). Bon courage.

La réduction du temps de travail
synthèse d'Annie Thomas

Pour la CFDT : la RTT, c'est le temps de l'égalité. Cette négociation, parce qu'elle remet à plat l'organisation du travail, permet de se poser la question de la répartition du temps de travail dans le temps de vie. Elle peut rendre possible un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Une occasion à saisir

C'est l'occasion d'augmenter le temps de travail des femmes qui n'ont trouvé qu'un travail à temps

partiel et de diminuer aussi les discriminations entre les hommes et les femmes, et en premier lieu les discriminations d'embauche. Cette négociation permet aussi de créer des emplois. Il faut que les femmes soient associées à la réflexion comme aux équipes de négociation.



Annie Thomas, secrétaire nationale, chargée des femmes.

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME

les femmes envahissent le Web »

Message de Claire

« Réflexion entendue en réunion d'encadrement lors d'une discussion sur l'emploi du temps : tu ne peux pas être responsable sans être présente en permanence dans l'entreprise.

Je suis cadre, administratrice d'une association culturelle employant 25 personnes. J'ai aussi deux enfants que je tiens à voir grandir et donc, j'ai aménagé mon emploi du temps de façon à ne pas travailler le mercredi après-midi. Ce qui ne m'empêche pas, d'une part, d'être joignable ce jour-là, d'autre part, de

pouvoir me libérer si besoin est. Et voilà encore le genre de réflexion que j'entends.

L'égalité est encore à faire, notamment me semble-t-il pour les cadres. »

Réponse

Il est très difficile de faire admettre que toute personne a une vie privée. Ce qui est pourtant équilibrant pour tout individu et s'avère faste pour le travail à long terme. Les employeurs ne considèrent souvent que le court terme.

Il faut que les femmes tiennent bon

dans leur approche du travail : elles ne veulent pas s'y donner corps et âme. Ce qui n'enlève rien à leur professionnalisme et à leur compétence, bien au contraire. Savoir organiser les différents aspects de sa vie est une qualité que la femme utilise dans son travail. Elle sait faire plusieurs choses à la fois en les faisant bien. De plus en plus d'hommes se joignent aux femmes pour réclamer du temps pour vivre, du temps pour leur famille. Même si aujourd'hui encore c'est difficile, il faut tenir, c'est nous qui avons raison.

L'égalité professionnelle et la mixité
synthèse d'Annie Thomas

Le lien est fait avec la question culturelle et sociétale de la place des femmes dans la société. Car évoquer les questions d'inégalité dans le travail renvoie évidemment à la société.

La question du temps partiel revient à nouveau, il est vécu comme une inégalité (salaires, responsabilités...). On nous signale aussi des situations d'exploitations de femmes dans certains métiers comme celui des porteurs de presse.

Lorsqu'elle est prise en charge, l'égalité professionnelle est porteuse de progrès pour tous. Ainsi certains d'entre vous se félicitent des avancées techniques et en matière d'ergonomie qui permettent aux femmes d'occuper des métiers dits "masculins" et aux hommes de moins souffrir.

Et puis la prise en charge syndicale de cette question par la CFDT amène de nouvelles adhésions et créations de sections dans des milieux jusque là fermés aux syndicats comme les TPE.

Message de Linda

« Vivant à la Réunion où les ordinateurs sont utilisés pour les travaux de secrétariat par les femmes et que le Web est plutôt une histoire d'hommes, je suis arrivé à moins de 25 ans à occuper un poste où ma mission est la création d'un site et de son suivi. Fière de cet emploi, je voulais dire que bientôt les secrétaires seront aussi des Webmasters. »

Réponse

Votre message confirme le bien-fondé de notre initiative.

Comme vous, la CFDT souhaite que les femmes envahissent le Web. Il nous semble important qu'elles prennent le train avant qu'il file trop vite et qu'elles ne puissent le rattraper.



Ecrivez un message

Pour la CFDT, l'égalité professionnelle est un long combat. En 1998, nous avons donné une nouvelle impulsion en lançant un chantier qui implique 100 sections sur l'égalité professionnelle. Ces sections travaillent avec l'aide de la Confédération, des Fédérations et des Unions Régionales sur la réalité de leur entreprise, leur collectivité, leur administration. Car la réalité n'est pas si rose dans la Fonction publique. Un récent rapport (17/2/99) de M^{me} Anne-Marie COLMOU au ministre de la Fonction publique le

fait apparaître. Ainsi, si les femmes y sont plus nombreuses que les hommes (56,9 %), elle ne représentent que 10 % des postes de responsabilité supérieure.

Dans le secteur privé, à compétences égales et à postes équivalents, les hommes gagnent aujourd'hui en moyenne 27 % de plus que les femmes.

En mars 2000, la CFDT organisera un rassemblement qui réunira 2 000 militantes et militants sur ce thème central.

ANIMATION SOCIOCULTURELLE

Pas d'économie sociale sans professionnels

LES Assises Nationales de la Vie Associative qui se sont tenues à la Grande Arche les 20 et 21 février derniers ont permis au gouvernement de réaffirmer sa volonté de soutien aux associations.

Les secteurs de la culture, du sport, de l'animation et de l'éducation populaire, dont la FTILAC a vocation à représenter les salariés, ont souvent choisis l'association comme support juridique à la fois pour des raisons historiques, idéologiques, politiques ou purement économiques. A ce titre, nous ne pouvons que regretter de ne pas avoir été invités à présenter le point de vue des salariés.

Des orientations positives

Cependant, à partir des orientations et des chantiers qui ont été annoncés, nous pouvons dégager nos points d'accords, nos craintes et nos critiques. Il n'est plus nécessaire de rappeler que l'association crée du lien social, fait progresser la démocratie participative et, lorsqu'elle respecte ses principes fondateurs, est une école de la citoyenneté. Syndicalistes, nous partageons cette conception de l'engagement et de l'action collective.

Nous sommes bien entendu d'accord pour renforcer la formation des bénévoles. Beaucoup d'entre-eux sont nos employeurs et manquent souvent cruellement des connaissances indispensables à la gestion, au droit, à la responsabilité des dirigeants associatifs. Des crédits importants doivent donc y être consacrés.

Nous partageons aussi l'objectif de validation des compétences acquises par les bénévoles dans le cadre associatif et nous approuvons la prise en compte du bénévolat dans la formation initiale ou les parcours professionnels.

Nous sommes favorables à la généralisation des contrats d'objectifs pluriannuels qui garantissent aux associations une relative stabilité des financements et permettent de faire reculer la précarité des salariés. Nous le sommes également sur l'adoption du plan comptable associatif, qui contraindra à plus de rigueur de gestion, de clarté et de lisibilité pour les instances de l'association comme pour les représentants du personnel. Nous ne sommes pas hostiles aux modifications fiscales qui permettent de séparer les associations sans activités commerciales principales des fameuses "associations lucratives sans but". Ces dernières n'ont en effet choisi la forme associative que pour bénéficier des exonérations et de l'absence de contrôle autorisés par la loi de 1901. Le report de la directive fiscale au 1^{er} janvier 2000 devrait d'ailleurs permettre de déterminer de façon claire ceux qui sont concernés.

Militants associatifs ou employeurs ?

En revanche, nous regrettons que les propositions du Conseil National de la Vie Associative, que nous pensions plus soucieux de progrès social à travers d'autres déclarations, reprennent très majoritairement la position des employeurs. En effet :

- ✓ proposer « de simplifier et d'adapter le Code du Travail »,
- ✓ demander une loi cadre définissant les bases d'un « volontariat social » qui s'étende aux Centres de Loisirs et de Vacances,
- ✓ envisager un « volontariat civil » sur des missions d'intérêt général sans qu'elles soient définies et limitées
- ✓ et « reconnaître les syndicats d'employeurs et les mouvements

associatifs dans le dialogue social » en oubliant les salariés et leurs organisations

nous paraît relever d'une orientation politique plus qu'inquiétante.

Nous devons être particulièrement vigilants et présents dans les négociations à venir pour que ces "volontaires" hors droit du travail ne soient pas "mobilisés" pour remplacer les salariés en poste ou à venir. On peut également s'interroger sur la difficulté de superposer un nouveau dispositif de volontariat, dont le flou du statut et des missions peut laisser craindre toutes les dérives, alors même que le dispositif du plan "nouveaux services" pour l'emploi des jeunes est lancé et que les associations sont déjà très consommatrices des aides de l'Etat.

Consolider l'emploi

Dans nos secteurs de l'animation socioculturelle, professionnels et bénévoles se côtoient au quotidien et se complètent dans leurs missions et leurs rôles respectifs. L'emploi s'y développe de façon régulière depuis plusieurs années, mais cette dynamique repose sur un équilibre souvent fragile que nous voulons préserver. N'est-ce d'ailleurs pas un discours que porte le collège patronal au cours des négociations de la branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ?

Il ne s'agit donc pas pour nous de nier le principe du volontariat, à condition d'en fixer l'objet au regard de l'analyse des besoins. Mais nous refusons l'invention de nouveaux statuts qui ne seraient construits que pour échapper aux règles du droit social commun.

Jean ROGER

Deux syndicats CFDT unis contre la précarité

L'E champ de la Culture, dont l'expansion découle de la démocratisation des pratiques culturelles accompagnée d'une volonté politique d'inscrire la Culture dans les rouages de l'économie, est particulièrement touché par la précarité ; c'est le dynamisme même de son développement dans les années 80, période marquée par le recul de la création d'emplois publics, qui explique la gravité de la crise actuelle.

Cette crise touche l'ensemble des emplois, depuis les intermittents du spectacle (les effectifs du spectacle vivant ont augmenté de 73 % de 1985 à 1993) jusqu'aux services administratifs, techniques et scientifiques du ministère de la Culture et de la Communication (dont l'administration elle-même décompte 1 800 agents rémunérés sur crédits vacances).

Sortir de la précarité structurelle

Dans le secteur de droit public, les grèves et manifestations de ces derniers mois sont venus rappeler à quel point le développement de la précarité compromet jusqu'au principe du service public.

L'Opéra National de Paris, de son côté, fait signer 5 000 contrats de travail à l'année, dont 1 500 CDI. Dans les EPIC, la gestion de la masse salariale cautionne la précarité de l'emploi, dans la mesure où celle-ci ne doit pas dépasser 50 % de la subvention. Du coup, les contrats précaires sont considérés comme frais variables de production !

Intervenant sur des secteurs financés en grande partie par des crédits publics, les syndicats CFDT-Culture et SNAPAC sont confrontés à de mêmes réalités. Notre bataille commune sur l'ARTT doit donc avoir pour premier objectif la "déprécarisation" de l'emploi.

La CFDT-Culture a pour champ d'intervention un secteur relevant du droit public (les services du ministère, ainsi que les établissements publics à caractère administratif - Musées nationaux, BNF, Ecoles d'art et d'architecture...) et un relevant du droit privé (EPIC, établissements à caractère industriel et commercial - RMN, Cité de la Musique, ENSCI, UNAD - et associations, comme les Fouilles archéologiques nationales ou la Bibliothèque du Film). 20 000 emplois sont concernés.

Le SNAPAC-CFDT (Syndicat national des Artistes et des Professions de l'Animation et de la Culture) intervient sur le spectacle vivant (environ 8 000 entreprises de différentes tailles) et le secteur socio-culturel.

Le spectacle vivant, en particulier, est une mosaïque complexe composée par le théâtre, la danse, la musique, les variétés, les arts de la rue, etc. (Opéra National de Paris, le Zénith, Disneyland...). Il fait travailler plus de 100 000 salariés de droit privé, artistes, techniciens et administratifs.

Négociations en pointillé

Même si tous les établissements culturels financés par l'Etat ne sont pas concernés par les incitations financières de la loi Aubry, des discussions ont déjà commencé dans certains EPIC et certaines associations qui ont entrepris des travaux préliminaires (audits, expertises, états des lieux) et éventuellement la révision de leurs accords conventionnels.

Le SNAPAC est ainsi en train de négocier de front un accord-cadre sur l'ARTT et la renégociation de la convention collective de branche des entreprises artistiques et culturelles. Les employeurs estiment à 200 emplois le gain à attendre de cet accord.

De son côté, la CFDT-Culture tente d'engager des négociations dans les rares associations et EPIC relevant de son champ, dans lesquels la réduction du temps de travail est applicable. Cependant, seul un EPIC (l'ENSCI, Ecole Nationale Supérieure de Création Industrielle) et deux associations (la Bibliothèque du Film et l'UNAD, Union Nationale des Arts décoratifs) sont à l'heure actuelle engagées dans de véritables négociations. Encore celles-ci sont-elles jugées "dures" par les salariés concernés.

C'est à l'ENSCI que la commission "partage du travail" du Comité d'entreprise a présenté un projet abouti : le passage à 32 heures sans perte de salaire, la transformation des temps partiels en temps pleins (32 h payées 39, ce qui équivaldrait à récupérer 2 postes gelés), la création "pure" de 5 autres représentant 6 % d'embauches, ainsi qu'une modulation du temps de travail adaptée aux besoins de l'enseignement (sans annualisation). De leur côté, les sections CFDT de la Bibliothèque du Film et de l'UNAD négocient avec l'objectif de conclure un accord avant le 30 juin, avant la dégressivité des aides financières prévues par la loi.

Dans cette dynamique commune, nos deux syndicats ont demandé ensemble, le 9 mars 1999, un rendez-vous à Madame la ministre de la Culture et de la Communication, afin de l'interpeller sur sa volonté d'intégrer l'ARTT dans la lutte contre le chômage et la précarité de l'emploi et de faire une série de propositions précises, propres à mieux cadrer et à rendre plus productives les négociations en cours et à venir.

Catherine FRAIXE (CFDT-Culture)
et Christian SEVETTE (SNAPAC)

Accord RTT du Labeur, un impératif :

VOILA quelques semaines l'accord relatif "aux 35 heures" a été signé dans la branche Imprimerie de Labeur.

Avec le recul et la réflexion, je ne parviens toujours pas à comprendre comment on a pu en arriver là.

Rien sur l'emploi

En fait, je me pose (comme beaucoup d'autres) de nombreuses questions :

- ✓ sur l'accord lui-même, son extension, son interprétation, son application ;
- ✓ sur les conditions de l'accord, la négociation visiblement pipée de bout en bout, les attitudes patronales totalement incohérentes, la soumission de la FILPAC-CGT ;
- ✓ sur l'emballage, la présentation et la médiatisation de cet accord entraînant une réceptivité et un enthousiasme à géométrie variable pour le moins surprenants ;
- ✓ sur sa finalité : non seulement la dégradation totale des conditions de vie des salariés aura été programmée, la rémunération des nouveaux embauchés volontairement diminuée de quatre heures par semaine pendant trois ans, le 13^{ème} mois amputé (ou en passe de l'être), la convention collective remaniée...

... tout cela sans aucune perspective pour l'emploi puisque ce lamentable accord n'en fait même pas état !

Sans vouloir revenir point par point sur le protocole du 29 janvier 1999, relevons les changements et les perspectives offertes aux employeurs pour "se sortir en beauté" d'une loi qu'ils ne cessent de combattre :

Annualisation des horaires

La nouvelle durée du travail est de 1652 h par an, avec une possibilité

d'effectuer entre 24 et 48 h par semaine sur une amplitude de 10 h par jour (ou 44 h en moyenne pendant 12 semaines consécutives), le tout sans paiement d'heures supplémentaires puisque la modulation du travail permet de ne pas considérer ces heures comme telles !...

Seront désormais considérées comme heures supplémentaires, si l'entreprise choisit de moduler ses horaires

- ✗ toutes heures effectuées au-delà du quota annuel autorisé de 160 heures ;
- ✗ toutes heures n'ayant pas été compensées par des baisses d'activité permettant de constater un temps de travail annuel moyen équivalent à 35 h hebdomadaire.

Cela s'appelle de la flexibilité déguisée.

Contingent d'heures supplémentaires

Il est ramené à 115 heures par salarié si l'entreprise module ses horaires. Ces 115 h ne seront alors majorées qu'à 33 % et ne prendront effet qu'après les 160 h de modulation si celles-ci n'ont pas été compensées par des périodes de baisse de travail. Pour les entreprises n'utilisant pas le dispositif "cadeau" : 130 h annuelles (sans changement).

En revanche, une dérogation de 50 heures supplémentaires est accordée pendant trois ans pour les petites entreprises (moins de 11 salariés) :

✚ 130 h + 50 h = 180 h possibles !...

Voilà comment "on" réduit le temps de travail... Voilà comment "on" mène une politique offensive pour l'emploi !!!

Rémunération

Elle est "lissée" sur l'année en cas de modulation. Les salariés sont

mensualisés sur la base de 152,25 h et non plus 169,60... Pour compenser la différence des salaires minima, une prime est instituée pour trois ans.

Les nouveaux embauchés seront, eux, payés sur la base de 35 h au lieu de 39. **INADMISSIBLE**, même si cette mesure antisociale et discriminatoire est prévue pendant "seulement" trois ans...

Cette notion de grille salariale différenciée a été rejetée par toutes les composantes de notre organisation (fédération, négociateurs de branche, syndicats et adhérents).

A travail égal, salaire égal, c'est encore pour la CFDT une valeur fondamentale que nous regrettons de voir abandonner par ceux-là même qui ont prétendu pendant des décennies, être la conscience éclairée de la classe ouvrière !...

Qu'en sera-t-il demain des futures négociations salariales avec la FICG ?

L'accord stipule en effet dans son préambule que la RTT ne devra pas nuire au pouvoir d'achat des salariés pour peu que les entreprises soient en mesure d'appliquer les meilleures solutions pour le développement de leur compétitivité. L'article 10.2 indique quant à lui que la négociation, salariale "devra porter" sur l'ensemble des éléments de la rémunération et "pourra permettre" une évolution réduisant progressivement le "complément RTT". Si avec de telles précautions d'écriture, les patrons n'amplifient pas la malhonnêteté intellectuelle instituée après l'accord (unanime) sur les classifications, c'est que la CFDT n'aura vraiment été dans cette affaire qu'un syndicat trop suspicieux...

Finalement, nous verrons rapidement

corriger le tir dans nos boîtes !

qui a raison dans cette approche. La CGT qui s'était déjà largement déconsidérée en signant l'accord salarial 1998 sur les salaires minima, alors que tous les autres syndicats (CFDT, FO, CFTC) faisaient bloc depuis plusieurs années contre un point de vue qui ne va, en aucun cas, dans le sens souhaité par les salariés.

Qu'en sera-t-il enfin du 13^{ème} mois payé sur la base de 174 heures ?

Tous les projets patronaux prévoyaient, jusqu'au dernier jour des négociations, d'abaisser son paiement à 160 heures. L'accord reste miraculeusement muet sur ce point... L'accord précise néanmoins : « *Les parties conviennent d'actualiser les modalités de calcul et de versement de la prime annuelle...* ».

Comment en est-on arrivés là ?

Commencée dans l'unité syndicale, avec des propositions communes, nous étions en droit d'espérer de notre partenaire principal, la CGT, une détermination plus en phase avec ses positions énoncées. Face aux

négociateurs patronaux et à leur multitude de projets contradictoires, nous avons maintes fois eu le désagréable sentiment d'assister à un mélodrame dont la fin était programmée en coulisses.

Comment qualifier, en effet, les articles de presse parus dans *Le Figaro*, *L'Humanité* ou *Le Monde* bien avant la dernière réunion ?... Tous affirmaient que la CGT était prête à signer un accord "historique". Comment qualifier l'impatience du Secrétaire général de la FILPAC, attendant cette fameuse nuit du 29 janvier, dans la rue, avec son téléphone portable, l'instant magique du paraphe solitaire ?

Et comment qualifier la jouissance extrême de la délégation patronale, enfin satisfaite d'avoir obtenu, sans heurts, la flexibilité susceptible de conduire l'adaptation industrielle des entreprises ?...

A moins d'analyser la différence entre compromis et compromission, je me garderai bien d'affirmer un sentiment personnel que je sais partagé par trop de monde !...

Les réserves du ministère

Premières observations du ministère de l'Emploi et de la Solidarité pour la Commission nationale de la négociation collective du 17 mars 1999 :

Article 4 : durée du travail

annualisation du temps de travail

Cet article devrait être étendu sous réserve des dispositions de l'article L.212-8-2 alinéa 1 du code du travail.

Article 5-3-2 : par l'organisation de la RTT sous forme de jours de repos supplémentaires

affectation à un compte épargne temps

Cet alinéa devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article 4

de la loi du 13 juin 1998 et de l'article 7 du décret 98-494 du 22 juin 1998.

Article 12-1 : cas du personnel d'encadrement dont la mission nécessite une liberté d'organisation forfait sans référence horaire

Cet article devrait être étendu sous réserve de l'application des articles L.212-5, L.212-5-1 et L.212-6 du code du travail réglementant le régime des heures supplémentaires.

Au contraire de la FILPAC-CGT, nous avons voulu, à la FTILAC-CFDT, informer et consulter nos sections syndicales préalablement à toute décision définitive (lors de la réunion nationale à Bolivar le 5 février).

L'unanimité d'opposition qui s'est manifestée lors de ce "contact démocratique" m'interpelle encore à ce jour : comment, à la lecture d'un même texte, des salariés d'une même corporation peuvent-ils valider ou rejeter un texte de cette importance en fonction de leur préférence syndicale ?

A entendre les explications embarrassées de nos camarades CGT dans les entreprises :

- “ On ne pouvait pas faire autrement ;
- “ La convention collective risquait d'être dénoncée ;
- “ C'est mieux que rien ;
- “ On ne nous a jamais expliqué ce que vous prétendez ;
- “ De toutes façons, chez nous, à l'Imprimerie "X", on n'acceptera jamais ça ;
- “ Dans les petites boîtes, ils n'ont qu'à être syndiqués ;
- “ Si la Fédé a signé, c'est qu'elle a ses raisons, etc., etc. ;

je suis finalement fier et heureux d'être bien dans ma tête à la CFDT.

Et si l'histoire devait un jour me démontrer que nous avons eu tort, j'admettrai cette erreur avec humilité, mais l'histoire des patrons et des ouvriers n'a que trop rarement tourné à l'avantage de ces derniers, sauf lorsqu'ils ont su s'unir pour un combat commun dans un projet novateur. C'est ce que je souhaite à celles et à ceux qui en ont encore les moyens.

Gérard CHAMBON,
responsable fédéral
de la Branche Labeur

Vers un accord étendu en Presse magazine ?

APRES de longs attermoissements, les fédérations patronales de la Presse magazine ont donné rendez-vous aux organisations syndicales le 30 mars pour une première négociation de branche sur la réduction du temps de travail. Certes un peu long, ce délai a au moins permis de fixer un cadre à la négociation qui nous convient.

Cela fait en effet plusieurs années (depuis l'explosion patronale entre le SPMI, fédérant les grands groupes de Presse magazine à l'extérieur de la Fédération nationale de la Presse française, et ceux restés en son sein, le SPPMO et la FNPS, regroupant les titres de la Presse spécialisée) que la Fédération Communication et Culture CFDT milite pour la structuration de cette branche. Un premier résultat avait été obtenu à Médiafor (OPCA de la Presse) à travers la constitution de sa section Presse magazine et spécialisée regroupant les trois organisations patronales. Aujourd'hui, c'est sur la RTT que nous obtenons une nouvelle avancée. C'est en fait la FNPS, dont 80 % des

adhérents sont des entreprises de moins de 50 salariés, qui a accepté la première ce cadre de négociation qui, seul, permet de définir un champ d'application susceptible d'être étendu et donc de prévoir un dispositif d'accès direct pour ces PME en l'absence de représentation syndicale.

Satisfaits de cette orientation patronale qui rompt avec quatre années de parcellisation des négociations, et donc des droits des salariés, nous n'en mesurons pas moins l'ampleur et la difficulté de la tâche.

Deux en une

Il s'agira en effet de construire deux dispositifs : l'un pour donner un cadre aux négociations des "grandes" entreprises, y compris les groupes de Presse, l'autre pour définir les modalités précises de la réduction du temps de travail applicables sans négociation aux "petites" entreprises. Le seuil séparant les petites des grandes est, de par la loi, au plus de 50 salariés, mais la négociation de branche devra le préciser. De notre point de vue, le nombre de 20

salariés semble le plus pertinent : d'une part, c'est lui qui sépare les entreprises qui devront appliquer les 35 heures au 1^{er} janvier 2000 (+ de 20) ou au 1^{er} janvier 2002 (- de 20) et, d'autre part, notre objectif est aussi, au-delà de la RTT, de développer la négociation d'entreprise, notamment dans celles salariant entre 20 et 50 personnes.

Le temps des pigistes

Autre enjeu d'importance : comment intégrer les pigistes à un éventuel accord de RTT dans cette forme de Presse qui en emploie tant ? Ce sera sans doute un point dur de la confrontation avec la partie patronale mais que nous souhaitons assumer pleinement, conformément à nos orientations syndicales.

Pour aborder au mieux cette négociation, un collectif de huit à dix négociateurs CFDT a été constitué, représentatif des diversités catégorielles et de formes de Presse de cette branche. Une belle et exigeante aventure les attend. A suivre...

Philippe DEBRUYNE

Journalistes et fédérés

SALARIÉS à part entière des entreprises de Presse, les journalistes n'en sont pas moins couverts par une Convention collective interbranche et étendue du fait de la spécificité de leur métier. Ce paradoxe social n'est pas nouveau, mais nous savions qu'il serait plus aigu s'agissant de la réduction du temps de travail.

Aussi le Conseil fédéral du 5 novembre 1998, anticipant sur l'ouverture des négociations de branche, a lancé le débat de l'articulation des différents niveaux de négociation.

Articulation circonstanciée

Il serait faux de prétendre que ces discussions internes aient été faciles. Elles suscitent encore des interrogations entre nous, militants CFDT des entreprises de Presse, sur le bon niveau de subsidiarité entre les accords-cadres de branche et les dispositions propres aux journalistes, d'autant que les discussions se mènent en parallèle.

Nous en saurons peut-être davantage selon l'avancée des discussions lors de la deuxième réunion, le 17 mars, entre les organisations de journalistes

et l'ensemble des employeurs de l'Écrit et de l'Audiovisuel, et en fonction du contenu de l'éventuel accord en PQR et des négociations en Presse magazine...

Mais au moins sommes-nous unis, à la CFDT, sur la démarche et le partage de responsabilités entre les négociateurs de branche (dont des journalistes) et ceux de l'Usj sur le champ de la Convention collective des journalistes, ce qui nous permet "d'avancer en marchant"... et surtout en cohérence !

Confrontation de logiques en Presse régionale

LE 24 mars au soir, nous saurons si la Presse quotidienne régionale est couverte par un accord de branche sur la réduction du temps de travail. C'est la seule certitude que nous ayons à l'heure où nous écrivons ces lignes.

Chacune des parties aura au moins cherché jusqu'au bout les possibilités de compromis entre des mandats patronaux et syndicaux à l'origine très éloignés. Jusqu'au mois de février, les organisations syndicales ont montré au SPQR un front uni sur les objectifs de la négociation : une RTT pour tous et créatrice d'emplois. Cette unité de vue syndicale, déterminante, demeure tant au plan national que dans les entreprises. En revanche, nos appréciations sur l'orientation patronale n'étaient pas unanimes.

Nouvelle donne du dialogue social

La FILPAC-CGT ne cesse de répéter depuis l'automne que le SPQR ne veut plus négocier d'accords de branche. Nous ne le pensons pas, malgré les provocations patronales en cours de négociation. En revanche, il est clair que le SPQR ne traite plus la CGT en partenaire privilégié et que la CFDT, par la mobilisation de ses équipes syndicales et le travail de ses négociateurs, s'est pleinement appropriée la négociation. Si la FILPAC regrette de ne pouvoir négocier en PQR comme dans le Labeur (cf. pages 8 & 9), il est clair qu'à la FTILAC, nous nous en réjouissons... pour les salariés !

Contribution décisive

Lors de la négociation du 11 mars, nous avons présenté un contre-projet (élaboré le 10 en Assemblée générale de branche) au texte patronal qui a permis de réorienter la négociation. La délégation du SPQR a finalement

estimé que la négociation pouvait aboutir sur tous les points à l'exception du problème des rémunérations.

Compromis difficile

Nous verrons à la réception de sa prochaine proposition si nous faisons la même analyse du rapprochement de nos points de vue respectifs, notamment sur les garde-fous à la modulation des horaires, le maintien des jours fériés, les modalités pour les cadres et les journalistes, les conditions de travail des temps partiels, etc..

Nous devons, surtout, nous positionner sur le principe de la double grille de rémunération lors de la nouvelle Assemblée générale de

branche, le 23 mars, qui élaborera notre ultime mandat de négociation. Cette question est difficile tant l'égalité de rémunération des salariés, nouveaux ou anciens, femmes ou hommes, jeunes ou plus âgés, est un principe syndical fondateur pour les militants CFDT. Nous débattons sur la possibilité, pour conclure positivement cette négociation, de construire une solution acceptable en terme de limitation de durée et, surtout, de contrepartie d'embauches.

Car l'enjeu est bien là : ancrer l'accord de branche autour de la création d'emplois face à un patronat qui ne voit dans la loi Aubry qu'une contrainte financière.

Ph D

La bataille de l'Ouest

EN s'apprêtant à prendre le contrôle des titres des Pays de Loire (Presse Océan, Vendée Matin, Le Maine Libre et Le Courrier de l'Ouest) à travers Loire Océan Communication (dont la SOCPRESSE conserverait 47 % du capital), Ouest France tente le "coup du siècle" en dépassant le million d'exemplaires ! Mais derrière le vertige des capitaux et des profits, la direction se garde bien de détailler les projets financiers et sociaux qu'elle a bâtis.

Pluralisme et question sociale

A Presse Océan, la CFDT, en inter-syndicale avec le SNJ, a fait une contre-proposition permettant de continuer à faire vivre les titres (Presse Océan et Vendée Matin) avec un vrai projet rédactionnel autonome et non une vitrine de Ouest France. Le pluralisme de l'information est en jeu, ainsi que le sort des vacataires et

du réseaux de correspondants locaux de Presse.

Priorité à la RTT

Partout, les équipes CFDT exigent que le volet social des réorganisations en cours soit la réduction du temps de travail prioritairement à un plan FNE que souhaitent les directions.

En lien avec les sections syndicales, la délégation CFDT a réaffirmé cet impératif au SPQR lors de la négociation du 11 mars et la Fédération interpellera les ministères concernés (Culture et Communication sur le projet rédactionnel, Emploi sur le plan social) si les négociations d'entreprise devaient échouer.

Dans l'Ouest comme ailleurs, la bataille de la réduction du temps de travail pour l'emploi passe en premier lieu par une véritable transparence sociale et qualitative des stratégies des entreprises et des groupes.

Bayard Presse, l'accord majeur

POUR la CFDT, il n'y a pas de modèle unique à la réduction du temps de travail. Mais il existe en revanche des accords qui montrent la pertinence de la RTT comme élément du volet social d'un projet d'entreprise. L'accord signé le 19 février au groupe Bayard Presse en est un.

Pour y aboutir, un an de travail préparatoire aura été nécessaire. Un an pendant lequel la mobilisation de la CFDT aura été permanente.

En mars 1998, une douzaine de "groupes témoins", certains par services, d'autres plus transversaux, a été constituée pour travailler sur 3 axes :

- quelle nouvelle organisation pour la mise en œuvre de la RTT ;
- quelles modalités d'ARTT ;
- quel investissement technologique pour améliorer la productivité ?

Pour animer ces groupes, les cadres de Bayard avaient été préalablement formés par une société de conseil. Outre les salariés concernés, les syndicats pouvaient participer à tous les groupes, ce qu'à bien sûr fait la CFDT ! Ils ont d'abord permis de montrer que l'organisation du travail n'est pas

assumée par l'encadrement. Ce sera l'enjeu majeur du plan de formation prévu dans le cadre de l'accord. Seconde découverte, des avancées considérables peuvent être réalisées au niveau informatique sur le temps d'allumage, le système de sauvegarde ou la transmission interne de données, comme sur l'organisation des réunions. En revanche, il a été décidé paritairement de conserver une part de "temps social" informel d'échanges et de rencontres, considéré comme consubstantiel à la culture, à la créativité et au dynamisme de l'entreprise.

RTT et développement

La négociation a notamment porté sur l'estimation du volume d'emplois liés au partage de la charge de travail et de ceux destinés au développement d'activités. Au final, il a été contractualisé que 40 % minimum des emplois créés seraient affectés à chacun de ces deux objets, laissant une latitude de 20 % en fonction des besoins avérés lors de la mise en œuvre des nouvelles organisations du travail.

Une programmation minimum des

augmentations de salaires a également été prévue, privilégiant le tiers des salariés du groupe les moins bien payés.

Sur les modalités effectives, la négociation se poursuit dans chaque service et titre du groupe, des moyens supplémentaires étant alloués à quelques expérimentations de la semaine de quatre jours sur la base du volontariat des équipes. Une commission de suivi au niveau du groupe accompagnera la mise en œuvre réelle de l'accord.

Si beaucoup reste à faire, le volume global d'embauches négocié dans l'accord "borde" bien l'avenir. Autre motif de satisfaction, la section CFDT (intercatégorielle) a réussi à impliquer l'ensemble des organisations syndicales (constituées par collège) dans la négociation et jusqu'à la signature (Fo-employés mise à part). Un parti pris de la CFDT, car considéré par la section comme une condition de l'appropriation collective et donc de la réussite de la RTT.

Un bon accord CFDT à Bayard ? Oui, mais pour lequel la section cède bien volontiers ses droits d'auteurs !

Les cadres peuvent-ils vivre avec leur temps ?

Soit D ma durée contractuelle de travail. J'y ajoute mes heures supplémentaires ou d'astreinte, le temps des déplacements et repas professionnels et j'obtiens la durée constatée de mon travail DC.

En additionnant le temps de transport pour me rendre au travail, les coups de fils professionnels que je reçois à mon domicile ou sur mon portable, l'étude préparatoire de mes dossiers le week-end, l'utilisation professionnelle de mon ordinateur

personnel et les périodes de formation hors-travail, je mesure ma durée professionnelle induite.

En l'ajoutant à DC, j'obtiens mon temps professionnel "contraint" Tp.

Pour mesurer mon temps social "choisi" Ts, j'ajoute les réunions de l'amicale des anciens du PSU, les séances de footing avec ma voisine et la distribution de tracts pour la défense du rhinocéros blanc.

En soustrayant des 8760 heures de vie annuelle mon temps de sommeil,

Ts et Tp, je comprends pourquoi je n'ai pas vu grandir mes enfants qui militent déjà à Turbulences CFDT !

Telle est en substance l'enquête que propose l'Union confédérale des cadres CFDT pour faire prendre conscience aux ingénieurs et cadres que la RTT est pour eux un enjeu vital autant que social !

N'hésitez pas

à la consulter sur le web

<http://www.ucc-cfdt.fr>