



# Luttes et Communication

Le magazine de la FTILAC, Fédération Communication et Culture CFDT

Mars 1998

Pages spéciales de

**CFDT**  **MAGAZINE**

**E d i t o**

## Devoir de responsabilité face au mirage cathodique

Le syndicalisme a 100 ans, il s'est construit autour de la société industrielle, unité de temps, de lieu et d'action avec des acteurs identifiés : patrons, ouvriers, état.

Aujourd'hui qu'on le veuille ou non, il y a une compression du temps, éclatement de lieu et pluralité des acteurs. Il y a un quatrième élément qui interfère sur les 3 autres : les médias.

Les syndicats traditionnels ont longtemps été réticents à mettre en scène leur communication. Ce ne fut pas le cas des associations "agit prop" qui sont passées maîtres dans la transmission de la charge émotionnelle si merveilleusement accessible aux masses et si incomplète dans l'explication des causes. A chaque crise sociale, le social-chauvinisme resurgit en France, et nous disons à juste titre : méfions nous de l'irrationnel.

La télévision est un émetteur émotionnel. Devons nous pour cela quitter la place ?

Non si la CFDT veut être entendue, elle se doit de se donner à penser le sens émotionnel de la souffrance sociale.

Il y a des pièges plus faciles que d'autres. Quand la lutte part d'une entreprise, nous savons faire (unité de lieu, d'acteurs et d'action). Quand la lutte s'étend sur le territoire, cela devient plus difficile (nombre de barrages

des routiers, et qui les contrôlent. Là les chasubles rouges ont su imposer l'image de la CFDT).

Quand ce sont les chômeurs, cela devient un problème sociétal où les acteurs principaux sont les médias ? Et là nous avons des progrès à faire sur le déficit d'image de la CFDT.

### Au delà du diktat médiatique, la CFDT n'abdique pas et ne solde rien...

A l'Unedic, nous nous battons pour un juste équilibre entre allocation pour les ayants-droit et dépenses actives pour l'emploi. Face au chômage de longue durée nous demandons - depuis bien longtemps - au gouvernement de prendre ses responsabilités de solidarité et de dignité.

Quant à la Fédération Communication et Culture, il n'aura échappé à personne que la bataille pour l'emploi a été l'enjeu central de notre congrès de novembre. A chaque militant, je demande de respecter l'engagement que nous avons pris collectivement à Bierville : dans les branches et dans les entreprises.

### Mobilisation générale pour la création de l'emploi

**Danièle RIVED**

# Une CFDT renforcée, mobilisée pour l'emploi.

(extrait de la Déclaration du conseil national confédéral)

*Face à la seule compassion qui ne soulage que les consciences, la CFDT fait définitivement le choix de la solidarité*

1 - La CFDT refuse depuis plusieurs années les dangers d'une société qui, créant toujours plus de richesse, voit s'accroître des situations intolérables d'exclusion et de pauvreté. Ses militants mesurent au quotidien combien le chômage et l'exclusion fragilisent les individus, minent notre société et met en danger la démocratie

2 - Cette situation, avec les sentiments de révolte et d'impuissance qu'elle nourrit légitimement, peut constituer un terrain propice à des simplifications et à des radicalisations. En l'absence de débouchés immédiats à la hauteur des problèmes révélés, de tels comportements génèrent encore plus de fatalisme et de désespérance.

3 - Des actions « coups de poing », largement médiatisées depuis un mois, à l'initiative de la CGT et de quelques associations (AC!, APEIS, MNCP) ont suscité l'émotion et la sympathie d'une opinion publique, prenant la mesure des conséquences que génère pour trop d'hommes et de femmes un chômage installé profondément et durablement.

4 - Se refusant à toute pratique démagogique, le syndicalisme CFDT entend répondre aux questions de fond et aux indignations légitimes, en préconisant des solutions qui répondent à l'urgence et s'attaquent également aux causes profondes.

5 - Le conseil national réaffirme donc son choix fondamental, explicite et assumé, de mettre l'emploi au même niveau d'exigence que les grands équilibres économiques. Il refuse d'être complice, face à tous les conformismes et les conservatismes à l'oeuvre dans notre société, du choix implicite du chômage contre l'emploi.

6 - C'est pourquoi le conseil national demande un plan de relèvement du niveau des minima sociaux (ASS et RMI), avec des effets sensibles dès 1998. La CFDT fera des propositions à la mission Join-Lambert sur la « nécessaire articulation et la cohérence entre l'indemnisation du chômage et les prestations de la solidarité nationale, ainsi qu'entre les minima entre eux » et sur une meilleure coordination de toutes les formes d'aide sociale. Elle fera

valoir la nécessité de développer les incitations financières à la reprise de l'activité, de prendre en compte les situations de précarité et de temps partiel imposé.

7 - Dans le même esprit, le conseil national réaffirme la nécessité de voir mener jusqu'au bout la réforme de l'Assurance maladie, notamment de l'assurance maladie universelle et de l'évolution de l'assiette de la cotisation patronale. Il se réjouit que les salariés puissent voir sur leur feuille de paie à la fin janvier le bénéfice du transfert de la CSG.

8 - Le conseil national demande à ses organisations de poursuivre et d'amplifier leur action en faveur des chômeurs en prenant toutes les dispositions nécessaires (permanences d'accueil dossier d'informations) pour recevoir et soutenir les demandes des chômeurs auprès des cellules d'urgence, qui s'inscrivent précisément dans la logique de la réforme des fonds sociaux.

En organisant au niveau le plus approprié, des « permanences d'accueil pour l'embauche des chômeurs », pour mettre ces derniers en relation avec des responsables syndicaux d'entreprise afin de favoriser leur insertion ou leur embauche. La CFDT trouvera dans cette action de nouvelles occasions de partenariat avec des associations qui interviennent sur

le terrain de l'insertion et de l'action sociale.

9 - Le conseil national souligne la nécessité de poursuivre l'effort d'activation des dépenses d'indemnisation du chômage, par les conventions de coopération et les dispositifs de formation et, en faisant pression sur le patronat pour le développement de l'ARPE, complété par des dispositifs de branches.

10 - Le conseil national se félicite que la CFDT ait gagné son recours devant le Conseil d'Etat sur l'annulation de la circulaire restreignant le champ d'application de la loi de Robien. Les organi-

sations CFDT agiront pour que les accords non-conventionnés puissent l'être rapidement. Le Conseil national demande que dans le cadre des négociations ouvertes dans les Fonctions Publiques un volet prévoit la méthode et le calendrier de négociations sur la réduction du temps de travail, liant modernisation des services au public et création de l'emploi.

11 - Sans attendre, la CFDT maintiendra la pression pour que la loi en débat repose sur une conception qui articule loi-cadre et négociation, réduction, organisation du travail et création d'emplois. L'essentiel est d'amplifier et de généraliser la dynamique de négociations sur la base des dispositions législatives en cours et à venir.

C'est cette dynamique qui est porteuse de résultats pour l'emploi. La démultiplication des accords rendra irréversible ce processus dès lors qu'il concernera des milliers de négociations.

12 - Le conseil national demande à toutes les organisations de la CFDT et leurs militants de développer toutes les initiatives de nature à amplifier la mobilisation déjà largement engagée à l'occasion de la campagne prud'hommes et de la valorisation des accords de Robien. Ces actions articulant initiatives professionnelles sont une étape indispensable pour préparer un grand rassemblement national, dans le deuxième trimestre, au moment le plus opportun pour peser sur le développement des négociations. ■

## Extrait de la déclaration de la FTILAC au conseil national confédéral

Il y a dans le champ de la FTILAC, de moins en moins de permanents et de plus en plus d'emplois précaires, quels sont les droits des salariés à temps partiels, des salariés multi-employeurs qui votent aux prud'hommes dans la section activités diverses ?

Tous ceux et celles en contrats atypiques qui se battent pour obtenir le droit de salariés : le pouvoir de voter aux élections professionnelles, d'avoir accès à la protection sociale et à l'indemnisation du chômage quand ils se trouvent sans travail. Nous nous félicitons que la CFDT soit représentée à égalité proportionnelle dans tous les collèges et que la CFDT soit le porte parole de l'ensemble des salariés quelque soit leur statut et j'espère qu'un jour nous saurons aussi être efficaces dans la défense des travailleurs indépendants, « ces nouveaux types de salariés sans protection sociale ».

Un mot sur l'allocation universelle : beaucoup d'employeurs en rêvent. Pour le spectacle et l'audiovisuel l'UNEDIC sert déjà de salaire de base pour les intermittents du spectacle, le complément est payé par les employeurs.

Dans la presse, les employeurs réclament le droit au RMI pour les porteurs de presse.

Dans ce billard à 3 bandes où le salarié précaire est sans défense, où l'entreprise peut se permettre d'imposer des salaires très bas, la riposte de la FTILAC ne suffira pas. **La réponse pour être efficace devra venir de l'ensemble de la CFDT.**

## Les huit minima sociaux

Les premiers minima sociaux sont créés au sein de la Sécurité sociale pour ceux qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier de cette même Sécurité Sociale.

Le RMI boucle cette évolution confrontée au chômage de masse. Ils sont versés à 3,3 millions d'allocataires soit plus de 6 millions de personnes si on ajoute les conjoints, enfants et autres personnes à charges.

Les minima sociaux sont gérés par la Sécurité sociale en France et par les communes dans les autres pays européens

Les jeunes de moins de 25 ans sont les moins indemnisés Le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse a diminué.

Les minima sociaux manquent de cohérence car ils sont construits par superposition de dispositifs différents. Incohérence dans les ressources prises en compte, dans les majorations pour enfants, dans les montants versés à situation identique.

Les minima sociaux sont supérieurs au revenu procuré par l'exercice d'une activité rémunérée par un Smic à mi-temps.

Type d'allocation	Bénéficiaires	Public	Montant mensuel	Financement
<b>Allocation veuvage</b>	15 600	Veuves et veufs de moins de 55 ans avec enfants en-deça d'un revenu de 3841 F	Année 1 : 3075 F Année 2 : 2019 F Année 3 : 1537 F	Cotisation d'assurance veuvage (0,1 %)
<b>Allocation Parents isolés</b>		Revenu minimum provisoire pour le parent isolé en charge effective d'enfants	3163 F (femmes enceintes) Plus 1054 F par enfant à charge	Branches famille sécu
<b>Allocation aux adultes handicapés</b>	609 000	Handicapés à au moins 80 % reconnus par une COTOREP	3433 F sur représentation anormale des plus de 55 ans avec une majorité de femmes	Etat
<b>Allocation d'insertion</b>	16 500	Chômeurs sans référence de travail	1311 F	Fonds de solidarité chômage (Etat et cotisation 1 % fonctionnaires et services publics)
<b>Allocation de solidarité spécifique</b>	516 000	Chômeurs ayant épuisé leur droit en assurance chômage justifiant de 5 ans d'activité	Normal : 2220 F	Fonds de solidarité chômage (Etat et cotisation 1 % fonctionnaires et services publics)
<b>Minimum vieillesse</b>	860 000	Plus de 65 ans en dessous d'un plafond	Seul : 3433 F Ménage : 6158 F	1,3 % de CSG Le nombre de bénéficiaires de minimum vieillesse a diminué
<b>Minimum invalidité</b>	850 500	Invalides jusqu'à 60 ans	3433 F	Caisses d'Assurance Maladie et Etat
<b>Revenu minimum d'insertion</b>	903 000	Plus de 25 ans sous plafond de revenu	Seul : 2400 F – Deux : 3604 F – Trois : 4325 F Au-delà : Plus de 961 F par personne à charge	Etat, Conseils généraux

# La réponse au chômeurs : un emploi, pas la charité

*Attention aux bons apôtres qui proposent aux chômeurs une société à deux vitesses, où les riches distribueraient quelques miettes aux plus démunis.*

Le chômage de longue durée a pris d'assaut les mauvaises consciences depuis quelques semaines, et chacun aurait aimé voir apparaître une solution miracle à l'heure des fêtes de fin d'année.

La misère des uns et la peur des autres a ainsi servi à un mauvais remake du « Père-Noël est une ordure ».

Nourri par la thématique du relèvement des minima sociaux et d'un plan média exécuté de main de maître, le « mouvement » a semblé s'amplifier un peu plus chaque jour, du moins dans les éditoriaux et les commentaires, sinon dans la réalité.

Face à un problème réel, bien que peu nouveau (hélas !), profond, bien que correspondant à une faible mobilisation sur le terrain, les réponses du gouvernement ont été bien faibles, bien hésitantes, et le débat caricaturé d'une manière outrancière. En fait, de quoi s'agit-il ?

### Escroquerie intellectuelle

D'abord, un constat. Personne ne peut nier que l'on ne puisse vivre aujourd'hui avec moins de 3000 F par mois. Ensuite, une urgence. Le relèvement de minima sociaux à la fois trop nombreux (il y en a 8) et la simplification de leur accès aux ayants-droit est une nécessité. Nécessité que la CFDT revendique depuis longtemps. Elle l'a d'ailleurs mise en œuvre dans le seul endroit où elle peut réellement peser : l'UNEDIC.

L'Etat, lui, a bloqué ceux dont il est responsable (RMI, ASS, etc.).

Qu'un effort ait été accompli ensuite sur ce terrain est certes positif. Il est de toute manière insuffisant. Il manque, de plus, le volet refonte de cette multitude d'aides allant dans le sens d'une simplification et d'une amélioration en termes de rémunération

Ainsi, rejeter sur la seule UNEDIC la responsabilité de cette situation, comme l'ont tenté les associations et la CGT, est sûrement médiatiquement payant, mais relève en réalité de l'escroquerie intellectuelle pure et simple...

### Pas de charité, la dignité

Il n'est nullement question de traiter le drame du chômage sous la forme d'une « charité » perverse par la destruction du lien social.

Il faut un traitement de fond. Il faut dire et répéter ici que la réponse ne saurait être ce « revenu minimum d'existence » que les initiateurs de cette effervescence ont voulu remettre au goût du jour.

Si ce revenu était instauré, il créerait une société à deux vitesses. D'un côté, ceux qui bénéficieraient de la société de consommation à plein, parce qu'ils auraient un emploi et donc un salaire. De l'autre, ceux que l'on cantonnerait dans une réserve sociale humanisée, qui végéteraient avec un SMIC social, prix de la bonne conscience des premiers. Même si ce revenu était réalisable économiquement (combien de dizaines de milliards par an cette formule pourrait bien coûter ?), ce serait scandaleux humainement.

Cela, en tout état de cause, ne correspond pas à l'idée que la CFDT se fait de la transformation de la société.

Il est d'ailleurs significatif que les ultra-libéraux les plus ardents, tel Madelin, soutiennent cette idée de revenu minimum d'existence.

De cette manière, ils pourraient réduire de plus en plus l'emploi et, tels les patrons du 19ème siècle donnant pour leurs pauvres à la sortie de la messe, soulager leur mauvaise conscience.

### Des emplois par milliers

La meilleure réponse que l'on puisse apporter à ceux que le chômage et l'exclusion ont durablement éjectés de l'accès à la dignité sociale, consiste à créer des centaines de milliers d'emplois, dans le développement de tous les outils qui permettent d'y arriver.

Pour cela, même si ce n'est pas la seule méthode (il faut notamment généraliser l'ARPE), la bataille des 35 heures, et même des 32 heures avec modification de l'organisation du travail, doit mobiliser toutes les forces de la CFDT.

Cette bataille mérite mieux qu'une « agit-prop » simplificatrice (il y aurait qu'à... il faudrait que...) à base de coups de poing médiatiques, elle exige la mobilisation de masse de tous dans les entreprises et dans la société pour remettre, sans démagogie, l'emploi au coeur des politiques économiques, un emploi non fragilisé comme trop souvent on le rencontre dans les secteurs d'activité que recouvre notre fédération.

**Le devoir de solidarité passe par cette bataille là et non par une aumône déguisée. ■**

Jacques RICAU

# LE TRAVAIL EN QUESTIONS

## L'enquête confédérale sur le temps de travail

### Ecouter pour comprendre, comprendre pour agir.

La période de négociations probables qui va s'ouvrir va amplifier le mouvement initié par la loi de Robien. C'est ce qui justifie que nous allions voir comment cela se passe concrètement, quel est le sentiment des salariés, anciens et nouveaux, qui vivent les nouvelles situations.

C'est l'enjeu de l'enquête confédérale sur le "temps de travail en questions", qui doit permettre que les militants qui se sont investis lors des accords rencontrent les salariés, les fassent s'exprimer, analysent ce qui se passe, afin d'assurer efficacement le suivi du dispositif, et initier les aménagements qui pourraient s'avérer nécessaires.

L'enquête va ainsi permettre de renouer ou d'accentuer le contact avec les salariés, notamment dans les PME et TPE, où bien des salariés n'avaient jusque là jamais vraiment eu affaire à la CFDT et même au syndicalisme tout court.

On ne pourra passer efficacement du "de Robien" à de l'"Aubry" qu'autant que nous aurons su comprendre ce qui vient de se passer.

Des potentialités nouvelles existent en matière de développement dans bien des endroits où nous étions jusque là absents. Même si nous savons que nous ne pourrions aller partout, ces entreprises, nouvelles pour nous, devraient pouvoir être visitées dans le cadre de l'enquête.

Dans l'immédiat, les sections de la Ftilac qui ont eu à négocier des

accords de Robien, ou des accords liant la RTT et l'emploi, ont été contactées pour qu'elles disent si elles sont partantes pour l'enquête.

Celle-ci comprendra un questionnaire, identique sur la France entière, pour permettre d'en faire un dépouillement synthétique, complété par des questions propres au lieu de travail, sous forme d'un entretien individuel

Une formation est prévue pour les enquêteurs, au cours de laquelle ces questions spécifiques seront élaborées. Pour nos branches, cette formation, de un ou deux jours, sera assurée pour l'essentiel par les Unions régionales, entre février et mars. L'enquête elle-même devant se dérouler entre mars et avril, avec un dépouillement d'ensemble disponible courant juin. ■

**Sylvestre Gilloire**

### S'appuyer sur l'acquis

Lors du 7ème congrès de la FTILAC, la discussion est partie de l'analyse produite par l'Observatoire confédéral. Il a dépouillé les accords liant l'emploi et la réduction du temps de travail, pour en tirer les conclusions sur les avancées engrangées par rapport aux précédents accords, ainsi que des réflexions sur les raisons et les conditions des négociations. L'aide de l'Etat ayant eu pour contrepartie indispensable l'obligation de négocier, elle a permis un dialogue social là où bien souvent il était jusqu'ici déficient. Sans, qu'au départ, les patrons aient souvent été très chauds pour parler de l'organisation du travail, ni les salariés très habitués à ce qu'on leur demande leur avis, cela a été rendu possible, en prenant en compte l'intérêt de l'entreprise et les contraintes du marché, avec de plus une discussion sur les temps réels de travail. Enfin, selon le principe même de la loi de Robien, les données à négocier ont porté sur plusieurs années, obligeant donc à ne pas se cantonner dans l'immédiat.

**S.G.**

## Réduction du temps de travail et emploi : d'une pierre deux coups

*Après avoir été, depuis des années, l'objet de débats animés, avec articles, tracts et manifs, les 35 heures devraient bientôt entrer dans le champ de la négociation.*

Après le galop d'essai, en temps réel, de la loi de Robien, la loi Aubry va nous ouvrir un champ beaucoup plus conséquent pour des avancées en profondeur. Les prévisions d'efficacité, en terme de création d'emplois, sont multiples. Aucune actuellement n'est négative. Il s'agit certes d'un pari, dont il importe d'apprécier, dès maintenant, comment arriver à l'engager avec le maximum de chances.

L'Assemblée générale de l'Ecrit en a débattu au congrès de la Fédération, en essayant de voir ce qui dans le bilan de la loi de Robien pouvait nous servir. Ceci avec d'autant plus d'intérêt que le patronat de la presse comme celui de l'imprimerie se sont jusqu'ici déclarés ouverts à d'éventuelles discussions sur le temps de travail. Pas à n'importe quel prix bien entendu. Mais justement, quel est notre prix à nous

### Les questions à se poser

Enfin, les principales questions à se poser pour l'efficacité de la démarche de négociation concernent, d'abord, l'organisation du travail. Celle-ci n'est pas toujours évidente au départ ; aussi pour pouvoir en discuter il est nécessaire d'en étudier préalablement le détail. Ensuite, elles portent sur la discussion elle-même. La diversité des réalités et de leurs évolutions demande de pouvoir repérer les freins potentiels à venir lors de ce qui sera la mise en œuvre. Elles concernent enfin le suivi de l'accord. Il exige de prévoir les moyens de le faire évoluer et pour commencer une procédure d'évaluation. En résumé dans la démarche de négociation, "l'avant" et

"l'après" sont tout autant important que le "pendant".

La discussion, toujours en Assemblée générale de l'Ecrit, a alors porté sur le mandatement et la question de l'accord de branche.

Sur le premier point, il y a bien sûr à s'assurer des motivations pour se prémunir contre des téléguidages patronaux, puis à contractualiser avec les mandats leur fonction, pour qu'il soit clair que la discussion, puis la signature éventuelle, ne sont pas sans lendemain et engagent l'avenir, dont le syndicat est en dernier ressort garant aux yeux des salariés concernés.

### Démarche de branche

Accord de branche et/ou accord d'entreprise : nous avons besoin d'un cadre pour éviter que s'accroissent les disparités sociales au détriment des plus petites entreprises. Non seulement un accord de branche pourrait logiquement avoir un effet d'incitation à la négociation, mais il contrecarrera l'alibi d'un déséquilibre de concurrence entre les entreprises.

Le contenu même des accords concrétise un donnant-donnant, dans lequel il faut apprécier, les avantages et les inconvénients. D'un côté, pour les salariés, la réduction du temps de travail sans perte de salaire, avec création d'emploi ou maintien de celui-ci en cas de difficultés économiques dûment constatées. D'un autre côté, pour l'employeur, la flexibilité du temps de travail, la modulation avec délai de prévenance plus ou moins bref, les horaires variables, le travail posté, de

nuits, de week-end, le non-paiement des heures supplémentaires ou majorées, ...

Dans la balance, il y a donc, pour un certain contenu d'amélioration, un prix à payer au regard des conditions de travail, et les termes de l'accord ne sont pas forcément appréciés de la même façon par tout le monde, selon le type d'entreprise et les aspirations de chacun(e). Faut-il rappeler que la motivation première d'un patron n'est pas à priori l'emploi ou la réduction du temps de travail ?

### Négociations d'entreprise

Il y a lieu, enfin, de restituer le contexte professionnel de l'Ecrit, plus particulièrement celui de l'imprimerie, puisque c'est dans ce secteur que plusieurs accords de Robien ont été signés. Le cadre conventionnel privilégiant la dimension paritaire au plan national tend, avec l'évolution des techniques, à se fragiliser, se précariser. La négociation d'entreprise devrait en acquérir à priori une plus grande crédibilité, si tant est qu'elle puisse exprimer une plus grande proximité avec les problèmes quotidiens des salariés.

Encore faut-il, désormais, que le syndicat puisse donner aux acteurs syndicaux les armes efficaces de la bonne méthode de négociation, d'une réelle capacité à se poser les bonnes questions au bon moment, d'un souci constant d'être en phase avec les gens directement concernés, et d'être insérés dans un réseau d'information sur ce qui se passe ailleurs, pour en tirer profit sans s'enfermer dans le syndicalisme d'entreprise. Si chaque établissement a ses problèmes particuliers, ceux-ci ont inévitablement une dimension générale qui justifie un syndicalisme inter-entreprises, au minimum au sein de la profession, c'est-à-dire un syndicalisme de branche. ■

S.G

## Soutien des salariés aux positions de la CFDT

*Plus de 1000 salariés de TDF affirment leur revendication d'une réduction du temps de travail permettant de « travailler moins pour travailler mieux »*

Près de 60 % des salariés de TDF considèrent la réduction du temps de travail comme une mesure nécessaire, voire même indispensable.

Ce chiffre tiré d'une enquête à la demande de la CFDT Radio-Télé par Cooper'action montre bien que cette revendication portée par la CFDT depuis de nombreuses années rencontre aujourd'hui un soutien de plus en plus massif dans l'entreprise.

Cette enquête permet, alors que s'ouvrent les négociations à TDF, d'être plus précis et plus exigeants dans nos revendications lors des rencontres avec les employeurs. Elle montre aussi que les salariés sont mobilisés. Un simple chiffre : alors que dans toutes les enquêtes de ce type, seuls 10 à 15 % des personnes interrogées répondent, ici, le taux a été de plus de 30 % ! 1 126 salariés de TDF sur les 3847 que compte l'entreprise a ainsi pris la peine de passer du temps pour répondre à un questionnaire de 4 pages. Les réponses ont été notamment très nombreuses dans les établissements du Centre-est, de l'Est et du Sud-est.

### Confiance dans la RTT

Que nous apprennent ces réponses ? Au delà de la simple nécessité de la réduction de travail, celle-ci est vécue comme très positive. Elle procure du temps libre (78 % de oui) et des créations d'emploi (77 %). L'item suivant (amélioration de la vie quotidienne) figure à plus de dix points derrière. Logiquement, 70 % des salariés de TDF

synthétisent leur conception de la RTT dans la formule « travailler moins pour travailler tous » dont chaque lecteur de *Lutte et-Com* connaît bien l'origine... Ils remettent, au contraire, à leur place les oiseaux de mauvais augure qui pourraient s'appuyer sur de mauvais arguments pour empêcher la réalisation de ce grand chantier, en considérant que la RTT ne produira ni difficulté dans le travail (56 % de non), ni dégradation de service (63 % de non). En plaçant ainsi le parti-pris de la solidarité en tête de leurs demandes, les salariés de TDF ne pouvaient pas mieux confirmer la justesse des points de vue de la CFDT. Notre travail de fond a porté ses fruits.

### Préférence pour la semaine de 4 jours

Les choses pouvaient sembler beaucoup moins évidentes lorsqu'on interroge sur les moyens concrets de réalisation de cette RTT. Mais, surprise, il n'en est rien. Les salariés de TDF montrent qu'ils souhaitent s'engager massivement dans le mouvement. Près de 60 % d'entre eux seraient prêts à participer à un mouvement en faveur de la RTT et ce chiffre monte même jusqu'à 68 % pour les techniciens. Concrètement, les salariés de TDF veulent que les heures supplémentaires soient récupérées en temps (45 %) ou même interdites (22 %), appuyant sur le champignon de l'équation RTT = création d'emploi. Concrètement aussi, la formule de la semaine de 4 jours a la préférence des personnes interrogées.

Elle est suivie de loin par la demande de congés supplémentaires et celle de journées plus courtes. Clairs dans leurs revendications, posant des limites, réclamant de massives créations, avec un mandat qui recouvre largement ses propres options, la CFDT peut s'asseoir à la table des négociations en position de force ! ■

### Que mettre sur la table des négociations ?

La RTT passe par des négociations. Elles exigent des contreparties de la part des salariés. Ces conséquences sont parfaitement intégrées. Que disent en effet les salariés de TDF ? 75 % d'entre eux considèrent que la RTT a pour conséquence une nouvelle organisation du temps de travail. Est-ce un mal ? C'est une obligation. A 80 %, ils acceptent un aménagement de leurs horaires. C'est sans appel ! Plus précisément, les salariés de TDF acceptent un allongement de l'amplitude de la durée du travail. Mais ils sont largement dubitatif devant l'annualisation (43 % pour, 40 % contre) et franchement opposés au travail du samedi. Reste la grande interrogation : faut-il, oui ou non, des compensations salariales à une opération de réduction du temps de travail ? Première leçon de l'enquête, toutes les options sont laissées ouvertes par les salariés. 37 % des salariés considèrent qu'une diminution des salaires est envisageable, 39 % la refusent. Mais ils montrent leur préférence pour un maintien du pouvoir d'achat jusqu'à un certain salaire (8 000-10 000 francs net), persuadés que la RTT peut aussi conduire une réduction de l'écart des salaires. Seconde leçon, du nombre très élevé de non-réponse (54 %), peut-on déduire que les salariés de TDF attendent que s'ouvre la négociation et que la direction pose sur la table ses propositions avant de se prononcer.

## Réduire le nombre des précaires

*Les journalistes CFDT sont aux avant-postes pour négocier les accords de RTT. Avec un objectif : embaucher des salariés atypiques.*

Comment réduire effectivement la durée de travail, dans un métier où tous les professionnels sont fiers d'affirmer qu'ils ne comptent pas leurs heures de travail ? Telle est la question que les journalistes CFDT abordent aujourd'hui franchement. Pour eux aussi, l'amélioration de la qualité de la vie et la lutte contre le chômage passe par une diminution de leurs heures de travail.

Les journalistes CFDT n'ont d'ailleurs pas attendu le vote de la loi Aubry pour se lancer dans cette aventure. Certaines négociations ont déjà abouti à des résultats intéressants. Un accord de compte épargne temps a ainsi été signé aux hebdomadaires *La Vie* et *Télérama*. S'appuyant sur cet acquis, la CFDT a demandé l'ouverture de négociations plus globales avec la direction du groupe de presse auquel appartiennent les deux journaux.

### 13 emplois créés à l'Alsace, 16 au Nouvel Obs

Au quotidien *l'Alsace*, la CFDT a signé un accord Robien "offensif" entrant en vigueur le 1 janvier 1998. Il permettra d'embaucher 13 journalistes et de maintenir le nouveau niveau de l'effectif durant deux ans au moins. Le projet a été soumis à l'ensemble de la rédaction, lors d'une consultation à bulletins secrets où 109 journalistes sur 129 votants (soit 85 %) se sont exprimés en faveur de ce texte. De même encore, au *Nouvel-Observateur* ou la CFDT a signé un accord Robien. Surtout, les journalistes de F3 ont mis la réduction du temps de travail au coeur de la

grève victorieuse. Ils montrent ainsi cette revendication devient désormais centrale dans les luttes.

### Une palette de modalités pratiques

Les modalités pratiques d'application de la RTT sont diverses et s'adaptent aux formes de presse jusqu'à l'alternance de semaines de quatre et cinq jours à l'Alsace en passant par la semaine de quatre jours sur laquelle insistent les journalistes de F3. Au groupe PVC, la CFDT considère qu'en fonction de la spécificité de chaque entreprise, de la diversité des métiers et de l'organisation des services, la réduction pourra être déclinée de la façon la plus diverse (alternance de semaines de 4 jours et de 5 jours, congés supplémentaires...). Des clauses spécifiques devront être négociées pour les salariés déjà à temps partiel et pour la question des heures supplémentaires.

### Les pigistes doivent être les premiers bénéficiaires

Les accords insistent tous sur la création d'emploi. Dans une profession où les CDD et surtout les précaires, les pigistes, sont particulièrement nombreux, ils sont les premiers bénéficiaires de ces mesures.

A F3, la grève a permis d'obtenir de la direction une promesse de transformation en CDI des CDD comptant au moins 430 jours de travail. A l'Alsace, 13 journalistes ont été embauchés à la suite de l'accord signé par la CFDT. Au *Nouvel Observateur*, ce sont 16 autres embauches qui ont été conclu-

« Pour nous, syndicalistes CFDT, la réduction du temps de travail doit à la fois permettre d'obtenir plus de temps libre pour ceux qui sont "dedans" et créer des emplois permanents pour ceux qui sont dehors (CDD, intérimaires, pigistes, chômeurs...) » écrivent les journalistes CFDT du groupe. Cette revendication s'accompagne de la levée de nombreux tabous, notamment salariaux.

A l'Alsace, l'accord signé et approuvé par 85 % des votants prévoit un gel des augmentations de salaires en 1998. Au groupe PVC, la section CFDT met sur la table des négociations la question de l'organisation du travail et celle de la progression maîtrisée des salaires.

Reste une question pendante : de quelle manière faire bénéficier de ces accords les pigistes qui représentent aujourd'hui un quart de la profession et qui travaillent « à la tâche » ? La question reste encore sans réponse. ■

Pascal MIQUEL

### L'USJ-CFDT organise des journées RTT

L'USJ-CFDT va organiser des journées RTT le 15 et 16 mai, à Paris. Après des témoignages de journalistes et d'autres professions présentant leurs expériences de réduction du temps de travail, les règles de base de la RTT seront précisées par des experts et un inspecteur du travail. L'après-midi, des discussions en ateliers permettront de réfléchir aux conditions concrètes des négociations RTT et des objectifs à atteindre concrètement en fonction des formes de presse. Car les modalités de RTT ne sont pas les mêmes pour la Presse écrite, la Radio ou la Télé, sans parler des nouvelles formes de journalisme en ligne...

## La négociation est engagée !

Le 31 octobre 1997 pour la première fois depuis son extension l'ensemble des partenaires sociaux de la branche (y compris la C.G.T.) signait un accord salarial pour l'année 1998. Cet accord prévoit une clause de garantie l'augmentation de salaire le 1er janvier 1999 en l'absence d'un accord pluriannuel 1998-1999-2000 portant sur la réduction du temps de travail, l'aménagement du temps de travail et les salaires en juin 1998. Cet accord a été possible par un "front" de l'ensemble des organisations de salariés face à des employeurs plutôt enclins à attendre les résultats des votes de la loi sur la RTT et qui au départ ne voulait pas entendre parler de clause de sauvegarde.

La négociation était lancée et le premier round a été plutôt rude :

si tout le monde est bien d'accord sur le principe d'une RTT créatrice d'emplois pour nos employeurs cette création doit s'accompagner d'une remise en cause de l'ancienneté, d'un gel des salaires, d'une annualisation globale pour tous les salaires de la branche, d'un échelonnement de la réduction sur 3 ans 37h 30 en 99, 36h en..., de l'exclusion des temps partiels du dispositif et bien entendu d'un allègement des charges et des cotisations et si toutes ces conditions étaient remplies on pourrait envisager des créations d'emplois...

Le seul point d'accord lors de la première réunion a concerné le champ d'application de l'accord pour la RTT : qui pour être pertinent et efficace doit concerner toutes les entreprises du secteur quelque soit la taille de l'entreprise.

En effet les entreprises de la branche sont très majoritairement en dessous du seuil de 10 voire 5 salariés, et exclure les entreprises de moins de 20 salariés, n'aurait eu aucun sens pour un accord de branche.

Après plusieurs rencontres les employeurs sont d'accord pour un passage à 35 h avec une pénalisation des heures supplémentaires. Pour les temps partiels inférieur à un mi-temps, la négociation d'entreprise pourrait prévoir soit une réduction du temps de travail au prorata soit une augmentation du taux horaire.

**Toutes les organisations syndicales des salariés veulent imposer une RTT avant tout créatrice d'emploi.**

Jean Roger

### **Le projet de loi sur les 35 heures pourra être amélioré par la négociation de branche : - requalification des contrats en fonction des heures complémentaires, - requalification en contrat à durée indéterminée...**

L'avant-projet de loi limite la diminution de cotisations sociales à des temps partiels mieux encadrés. Il améliore un peu les temps partiels imposés et pérennise le dispositif de cotisations de retraite calculé sur un salaire à temps complet.

**Les diminutions de cotisations sociales temps partiel :** sont maintenues pour les contrats d'une durée comprise entre 18 h à 32 h (16 h à 32 h actuellement). Elles ne seront plus accordées pour les temps partiels annualisés sauf si ceux-ci font l'objet d'un accord d'entreprise et qu'il est pratiqué à la demande du salarié. En outre, ces aides ne seront plus cumulables avec les aides RTT/emploi

**Les temps partiels imposés sont largement améliorés :** Les heures complémentaires ne peuvent dépasser 10% de la durée de travail prévue au contrat sauf par accord de branche étendu (la loi quinquennale le permettait par accord d'entreprise).

Le nombre maximum de séquences de travail passe à 2 par jour avec une interruption de service de 2 h maxi sauf par accord de branche étendu.

La possibilité de cotiser pour la retraite sur un salaire à temps complet, qui devait s'arrêter fin 1998, est pérennisée.

## Loi de Robien : La circulaire restreignant le champ d'application est annulée

La CFDT avait contesté auprès du conseil d'Etat la légalité de la circulaire d'application de la loi « de Robien ». Elle vient d'être annulée.

Cette circulaire excluait du dispositif différents secteurs professionnels visés par la loi. «Les organismes qui n'appartiennent pas au champ concurrentiel » notamment les organismes qui gèrent un service public en situation de monopole, ceux dont le personnel est

soumis à un statut réglementaire, ceux qui gèrent un régime spécial de protection sociale ainsi que ceux dont les ressources proviennent principalement de subventions publiques. (une partie du champ de la FTILAC, s'est vue refusée les accords négociés dans les entreprises).

La CFDT demande donc au gouvernement, de répondre favorablement aux demandes de conventionnement des

accords d'entreprises conclus dans ces secteurs.

Il appartient aux équipes de solliciter la direction de leur entreprise afin qu'elles déposent une demande tendant au réexamen de leur demande initiale. Pour les entreprises qui ont appliqué la réduction du temps de travail et l'embauche de nouveaux salariés, l'aide de l'Etat peut être obtenu à la date de l'agrément de la convention.

Si l'accord doit être modifié il doit être rapidement négocié afin d'introduire une nouvelle demande de convention.

## Les négociations salariales avec la RTT se poursuivent dans chaque branche

### La marque de nos priorités

#### A ce jour, des accords sont signés

##### - L'animation socioculturelle :

L'avenant n° 44 a été étendue le 7 janvier 98 il est applicable dans toutes les entreprises du champ. Il fixe la valeur du point à 31, 56 F en métropole et à 29, 67 F dans les DOM, à compter du 1er février 1998.

Si aucun accord pluriannuel (1998, 1999, 2000) portant sur la réduction du temps de travail, l'aménagement du temps de travail et les salaires n'est signé au 30 juin 1998 la valeur du point sera fixée à 31, 90 F au 1er janvier 1999 en métropole et à 30, 62 F dans les DOM.

##### - Radiodiffusion :

Les valeurs des points sont revalorisés de 1,5 % à la date du 1er janvier 98 jusqu'à l'indice 130, la valeur du point fixé précédemment à 57, 87 F prend la valeur de 58, 74 F.

A partir de l'indice 131, la valeur du point fixé précédemment à 54, 50 F prend la valeur de 55, 32 F. Une revalorisation des salaires aura lieu au 1er juillet 98.

Les parties signataires conviennent qu'au vu des dispositions légales à venir sur la réduction du temps de travail d'engager la réflexion et le cas échéant des études sur cette réduction du temps de travail et sur la création d'emplois.

##### - la fonction publique :

Débutée le 28 janvier à 16 h 30 la troisième séance de négociations salariales s'est conclue le 29 janvier à 8h30 sur un projet de protocole d'accord qui a recueilli un avis positif de la délégation CFDT.

##### 1- Réduction du temps de travail :

Un engagement sur la RTT, les 35 h avec un calendrier et une méthode, de travail.

##### 2- Réelle priorité aux bas salaires :

L'ensemble des échelons de catégorie C sortent de la zone Smic, L'ensemble des indices de rémunération situés sous l'indice 412 bénéficient de l'attribution de point d'indices allant de 6 à 3 points. Soit un gain située entre 1,1% et 7,4%.

3- Maintien du pouvoir d'achat en 1998 et 1999 par rapport à l'inflation prévisionnelle (2,6%).

# L'AUDIOVISUEL EN QUESTION !

**G**rève de dix jours à France 3. Enième rapport, demandé cette fois-ci à Jean Louis Missika, sur les missions du service public dans l'audiovisuel. Nouveau projet de loi en gestation... après les lois de 1982, 1986, 1988, 1994. Lobbying intense des groupes privés autour des sièges aux conseils d'administration des chaînes privées. Interventions multipliées et récurrentes du Président du C.S.A. Auditions au Parlement et grenouillages intenses autour des postes à haute responsabilité dans l'audiovisuel public, Tous les ingrédients, tous les interprètes d'un mauvais remake ont été réunis depuis le début du mois pour nous annoncer, une nouvelle fois, l'audiovisuel public français en crise.

## L'audiovisuel public français est en mue !

**U**ne transformation inquiétante car cruciale, dans le cadre des enjeux économiques qui se trament autour du secteur très convoité de la communication du futur. Couplé au développement exponentiel des télécommunications, à celui des moyens de transmission numérique et à la cohorte de services associés au transport de l'image dans le monde, l'audiovisuel français devient un parti riche, tentant, pour de très nombreux prétendants capitalistiques en mal de bénéfices substantiels.

En coulisses, ces potentats de la "société de l'information" réclament sa main. La Générale des Eaux, la Lyonnaise des Eaux, Bouygues, sans oublier les inévitables consortiums du multimédia à l'étranger, sont déjà sur les rangs pour "se partager le gâteau", à la veille de l'ouverture du grand marché européen des télécommunications, début 1998.

**S**i l'ambition de renouveau du système audiovisuel français doit passer par une mise à plat, le reformatage ne pourra s'effectuer sans un questionnement centré sur l'intérêt général.

Quelle est la place du service public dans ce grand malstrom ? Doit-il regarder passer le train du numérique, de ses multiples chaînes thématiques, des connexions avec internet et autres supports autoroutiers, ou se lancer à corps perdu dans le courant, sans que son actionnaire, l'Etat, ne lui ait appris à nager ni fourni la feuille de route ? Comment lutter à armes égales, sans financement approprié et conséquent, au risque d'y perdre définitivement son âme et le sens même de son existence ?

## Le service public se doit d'être performant et différent

**P**erformant, en investissant tous les nouveaux champs de la communication, ouvert par l'évolution de la technologie, en formant ses personnels au même niveau, voire mieux que le secteur privé, en faisant évoluer ses structures pour mieux le servir en gagnant en indépendance vis-à-vis des pouvoirs, de tous les pouvoirs, en expérimentant librement de nouvelles façons de rapprocher les hommes, qu'elles soient locales, régionales ou nationales.

Différent, en se libérant plus encore qu'aujourd'hui des contraintes financières qui ne peuvent que le tirer vers la médiocrité ; en se mettant résolument au service de tous les citoyens, et non à celui de panels plus ou moins affinés de consommateurs, qui appauvrissent le langage audiovisuel .

**R**éformer le service public, c'est d'une part cesser de lui mégoter ses moyens, au risque démontré de l'obliger à trouver ses moyens d'existence ailleurs, sur un marché corrompé ; c'est d'autre part remettre aux postes de commande des dirigeants choisis pour leur valeur morale, et non sur la couleur politique ou l'appartenance à un clan.

Cela suppose aussi que l'on forme ses personnels, qu'ils soient journalistes techniciens ou administratifs, dans l'exigence professionnelle et l'éthique. Dans l'exemple de la rigueur, et non sur les modèles des stars du petit écran, rois cathodiques du transfert à prix d'or et des spécialistes de la promotion liée au degré de servilité.

**A**lors puisqu'une nouvelle loi sur l'audiovisuel est en préparation, va-t-on se rendre compte enfin que l'une - la principale - des erreurs de toutes ces " réformes pour rien", provient de l'absence de prise en compte (voire du mépris) de la voix de ceux qui font l'audiovisuel, ses professionnels, ses organisations syndicales, et de ceux qui en sont usagers : les citoyens français, accessoirement auditeurs ou téléspectateurs ? Cette fois-ci seront ils écoutés, à tout le moins consultés ? Si la future "société de l'information" a son versant privé, annonceur de profits mirobolants pour quelques grands groupes, elle doit avoir également un contrepois public fort, qui seul peut garantir à la fois le respect de nos valeurs, éviter de créer de nouveaux exclus du droit à l'information et à la culture, et circonvier des dérives par trop évidentes ■ **J.R**