



**ENSEMBLE BATISSONS
UN SYNDICALISME FORT ET CONSTRUCTIF**

SNME

1^{er} Congrès SNME

Bierville

25 & 26 janvier 2018

Texte d'orientation générale

Syndicat National des Médias et de l'Écrit CFDT



SNME

Préambule

Le SNE et SNM ont changé de gouvernance au cours de l'année 2015 et ont repris les négociations afin de respecter les engagements votés lors de leur congrès respectif, à savoir la création d'un syndicat regroupant à la fois le champ de l'écrit et des médias.

La volonté de constituer ce syndicat s'appuie sur différents constats (emplois, numérique, groupes).

Tout d'abord, l'essor du numérique a fait émerger un nouveau média sur lequel se positionnent à la fois la presse écrite, les chaînes de télévision et les radios.

Le développement d'internet, la multiplication des supports et contenus (pure players, plateformes web, réseaux sociaux, applications mobiles, vidéos en ligne, pod cast...) ont un impact direct sur les métiers.

L'impact du numérique sur les évolutions de nos métiers, et en particulier sur l'information, est au cœur des problématiques rencontrées par les deux syndicats.

Les salariés sont régulièrement confrontés à une demande accrue de polyvalence. A titre d'exemple, il est ainsi de plus en plus difficile de définir la frontière entre un journaliste de l'écrit et un journaliste de l'audiovisuel.

Au final, la révolution digitale a pour effet aussi de créer des interactions entre les périmètres des entreprises, et donc des salariés, rattachés aux SNM et au SNE, voire de confondre ces périmètres.

A ceci s'ajoute la constitution de grands groupes de médias : Lagardère par exemple avec Europe1, Virgin, RFM, Paris Match, le JDD... Bertelsman qui détient à la fois le groupe Prisma média, RTL et M6 en cours de fusion. De même pour Altice avec les

groupes Nextradio (BFM, RMC...), Libération et L'Express. Sans parler de Bolloré, qui a affiché dernièrement sa volonté de fusionner les rédactions d'Itélé et Direct Matin.

Et cette concentration dans le secteur n'est pas achevée, à l'exemple du groupe Mediawan, détenteur du groupe « Le Monde » et du groupe « AB », en passant par « les Inrockuptibles ».

Les grandes fortunes françaises investissent les médias (quotidiens nationaux, presse hebdomadaire, TV, radios...) : François Pinault (7e fortune de France), Xavier Niel (11e), Bernard Arnault (2e), Bouygues (30e) sur l'audiovisuel privé. Ces nouveaux propriétaires de « tuyaux » prennent une influence grandissante sur les contenus et sur l'information, dont ils industrialisent la production : modèles de fabrication « low cost », précarisation, alimentation d'un flux continu, obsession du clic.

Ces grands groupes utilisent la mutualisation des moyens humains pour accroître leurs gains : face à eux, il est nécessaire de constituer un syndicat fort recouvrant l'ensemble des champs pour pouvoir lutter, soutenir et porter une position CFDT commune.

Le futur syndicat permettra ainsi de coordonner et fédérer les différentes sections implantées dans ces groupes.

Forts de ce constat et pour répondre favorablement aux attentes des sections, nous proposons donc aujourd'hui ce rapprochement.

Ce texte d'orientation fixe donc les différents axes aussi bien politiques qu'organisationnels pour les 4 années à venir.



SNME

Table des matières

CHAPITRE I	3
I-1. Action revendicative.....	3
I-1-1. Contrat de travail.....	3
I-2. Agir sur le travail.....	3
I-2-1. Conditions de travail.....	3
I-2-2. Égalité professionnelle.....	4
I-2-3. L'emploi des personnes handicapées	4
I-2-4. La formation professionnelle.....	4
I-2-5. Discrimination et Harcèlement.....	4
I-3. Financement de la presse, concentrations et pluralisme.....	5
I-3-1. Aides à la presse et financement.....	5
I-3-2. Agir contre la concentration.....	5
I-4. Journalistes.....	5
I-4-1. Statut et indépendance des journalistes.....	5
I-4-2. Droits d'auteur.....	6
I-4-3. Déontologie.....	6
CHAPITRE II	7
II-1. Evolutions des métiers.....	7
II-1-1 Le numérique, un impact sur les métiers existants.....	7
II-1-2 L'apparition de nouveaux métiers liés au numérique.....	8
CHAPITRE III	9
III-1. Moyens financiers et juridiques.....	9
III-2. Communication.....	9
III-3. Syndicalisation et représentativité.....	9
III-3-1. Accompagnement des militants.....	9
III-3-2. Implantation du syndicat dans les entreprises.....	10
III-3-3. Développement.....	10
III-4. Dialogue social.....	10
III-4-1. Prioriser les accords d'entreprise à négocier.....	11
III-4-2. Négocier une convention collective nationale dans l'audiovisuel.....	11
III-4-3. Annexes 8 et 10 (régime d'assurance chômage des professionnels non permanents du spectacle).....	11
CHAPITRE IV	12
IV-1. Le syndicat dans la Fédération et l'Interpro.....	12
IV-1-1. Relations avec la Fédération.....	12
IV-1-2. Relations avec l'Interprofessionnel : URI / UD.....	12
IV-1-3. Les mandatements.....	12
GLOSSAIRE	13

CHAPITRE I

I-1. Action revendicative

I-1-1. Contrat de travail

Le SNM et le SNE, soutenus par la Fédération F3C, ont jusqu'ici toujours su repousser les offensives des employeurs qui visent à accroître la précarité des salariés dans nos branches. Cette précarité pourrait s'accroître à l'avenir avec la mise en place de contrats dits «de chantier» ou «de projet». Dans la télévision et la radio, alors que la diffusion de programmes est permanente, ce type de contrat pourrait aboutir à la fin pure et simple du CDI et à la généralisation de contrat jetable. Durant la prochaine mandature, le SNME luttera contre toutes les propositions patronales visant à accroître la précarité.

Les spécificités de notre activité peuvent nécessiter de faire appel à des contrats courts, comme le Contrat à Durée Déterminée d'Usage (CDDU) contrat de pige ou le Contrat à Durée Déterminée (CDD).

De la même manière, le portage de presse ou encore les métiers artistiques dans l'audiovisuel sont encadrés par des règles spécifiques.

Le syndicat ne s'oppose pas à ce type de contrat, mais considère que leur nombre doit être limité et que leur utilisation doit être pertinente et conforme à la réglementation en vigueur. Ils doivent être transformés en CDI pour tous les emplois qui relèvent de l'activité permanente des entreprises. Dans tous les cas de figure, la contractualisation précaire ne peut constituer une fin en soi. Le syndicat mettra tout en œuvre pour construire des droits permettant de pérenniser les emplois et allonger la durée des contrats.

Si le dialogue social dans les entreprises n'aboutit pas en ce sens, des actions juridiques seront envisagées.

I-2. Agir sur le travail

I-2-1. Conditions de travail

Le monde des médias, de la presse écrite et des industries graphiques souffre de plus en plus de mutualisation débridée en étant de moins en moins sous le contrôle légal de règles sociales. La métamorphose des moyens de travail est liée, entre autres, à l'avènement du numérique dans nos métiers.

Ce bouleversement technologique peut favoriser la création d'emploi telle, une mutation prometteuse selon les spécialistes, mais entraîne également des licenciements dans d'autres secteurs.

Nous constatons aussi que les employeurs préfèrent exploiter les outils de cette nouvelle ère pour dégrader les conditions de travail des salariés, ignorer les règles relatives au temps de travail, ne pas payer les heures supplémentaires, plutôt que d'orienter le bouleversement numérique vers le progrès et le développement.

Les employeurs ne peuvent poursuivre ce cheminement technologique sans concertation avec les organisations syndicales. L'implication de celles-ci permettrait de maîtriser les impacts sur les conditions de travail et sur la rémunération des salariés.

Le syndicat favorisera donc la venue d'intervenants extérieurs pour la montée en compétence de nos élus, sur des thèmes en lien avec les conditions de travail et les risques psychosociaux (RPS). Des réunions spécifiques pourront être organisées afin de partager les expériences.

Pour améliorer les conditions de travail, les militants sont invités à négocier des accords d'entreprise tels que le droit à la déconnexion, le télétravail et la qualité de vie au travail (QVT).

Le syndicat accompagnera les sections pour porter cette revendication dans les entreprises.



SNME

1er Congrès SNME
Bierville 25 & 26 janvier 2018

I-2-2. Egalité professionnelle

Pour le syndicat, l'égalité professionnelle est un enjeu majeur de progrès social. La suppression des inégalités femmes-hommes tout au long de la vie professionnelle (salaires, évolutions, articulation des temps de vie...) est un de nos objectifs.

L'égalité professionnelle s'inscrit dans une logique revendicative et non dans une logique communicante comme le pratiquent certaines entreprises. Le syndicat encouragera les sections à porter l'égalité professionnelle dans leurs entreprises.

Le syndicat disposera d'un référent sentinelle. Il participera au réseau sentinelle (organisé par la Fédération) pour la création d'outils à destination des sections.

Il organisera des réunions avec les élus CFDT des commissions égalité professionnelle. Le SNME mettra à disposition des fiches pratiques pour aider ses militants à aborder cette question dans les entreprises.

I-2-3. L'emploi des personnes handicapées

Le handicap ne doit être en rien une impossibilité de travailler. La CFDT revendique l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise et leur apporte un meilleur accompagnement professionnel par le biais de formations. Aujourd'hui, un grand nombre d'entre eux souffrent de ne pouvoir accéder à un emploi adapté et durable. De plus, peu d'entreprises respectent l'obligation d'employer 6% de travailleurs handicapés et préfèrent s'acquitter d'une contribution financière à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH).

Le SNME demande à ses équipes de terrain d'être vigilantes et revendique l'intérêt social du travail pour tous.

Des supports pédagogiques seront communiqués pour permettre aux équipes d'aborder cette question en entreprise.

I-2-4. La formation professionnelle

La validation des acquis, le Droit Individuel de Formation, l'entretien individuel et le Compte Personnel de Formation sont autant de leviers qui doivent servir nos actions syndicales. Le détournement du CPF au détriment d'une formation professionnelle dispensée par et pour l'entreprise doit être dénoncé. Un plan de formation spécifique doit être négocié dans chaque entreprise, avec des orientations clairement définies. L'utilisation du CPF ne peut être fait sans l'accord préalable du salarié, et ce pour des formations servant uniquement les intérêts de l'entreprise.

I-2-5. Discrimination et Harcèlement

Devant l'augmentation constante du nombre de cas déclarés de salariés victimes de discrimination ou de harcèlement, le syndicat SNME se doit de réagir.

La lutte contre toutes formes de discrimination dans le monde du travail, est une des valeurs fortes du SNME.

Elle s'inscrit dans la volonté de la CFDT, de combattre toutes formes de violences faites au sein des entreprises.

Le syndicat soutiendra les sections lors de la négociation d'accords d'entreprises et proposera une aide à la rédaction et aux suivis de l'application des textes.

Des outils de communication, des documents d'information, des réunions de partage d'expérience avec l'aide d'experts et des formations spécifiques pour les militants, seront proposés aux sections.

I-3. Financement de la presse, concentrations et pluralisme

I-3-1. Aides à la presse et financement

Le financement des entreprises du secteur des médias et de l'écrit a démontré ses limites et doit être réformé. Son socle doit être élargi, par la création de la taxe dite «Google», appliquée aux opérateurs agrégateurs de contenus (les GAFA) ; en effet, ceux-ci exploitent les contenus fabriqués par d'autres, sans investir pour autant dans la fabrication de ces contenus.

La fermeture d'un grand nombre d'imprimeries est un exemple flagrant des problèmes de financement du secteur et bouleverse une économie impactant les journaux, leur fabrication et leur distribution. Le SNME doit montrer sa volonté à agir pour éviter que cette casse déjà bien amorcée ne s'étende davantage.

Cet étouffement commercial, ainsi que la fuite des aides publiques de l'Etat français vers d'autres pays européens, entraîne une démolition de l'emploi dans le secteur des industries graphiques. Le SNME, avec le concours de la Fédération, doit intervenir auprès des instances syndicales européennes (CES) pour attirer l'attention de celles-ci sur l'attitude destructrice de certains éditeurs français. En parallèle, nous revendiquons auprès des pouvoirs publics l'encadrement des subventions versées aux éditeurs.

I-3-2. Agir contre la concentration

La concentration menace le pluralisme et provoque la disparition de nombreux titres, mais aussi une normalisation et une uniformisation de l'information sous contrôle. L'information vérifiée, et mise en perspective, perd du terrain face à la recherche du scoop ou à la mise en forme des idées reçues. Quand des journaux papiers, magazines, chaînes de radio, chaînes de télévision et sites Internet appartiennent à un même groupe et travaillent en « synergie », cela engendre trop souvent un appauvrissement des contenus.

De plus, l'info de divertissement est privilégiée, au détriment de l'information généraliste et « informative ».

Le SNME propose de mettre en place de nouveaux seuils anti concentration, afin d'éviter la main mise sur les médias, et plus particulièrement sur l'information, des grands groupes. Ainsi, leur participation au capital des médias pourrait être limitée, afin d'éviter les conflits d'intérêt des actionnaires, qui menacent l'information indépendante et pluraliste. Pour les mêmes raisons, les organes de décision des médias (Conseil d'administration, Conseil de surveillance) doivent s'ouvrir à une plus large participation des représentants des salariés, qui devraient avoir une voix au moins consultative. De la même manière, un renforcement des compétences de l'Autorité de la Concurrence permettrait de garantir l'indépendance éditoriale des rédactions, en documentant et publiant les mouvements capitalistiques dans nos entreprises.

I-4. Journalistes

I-4-1. Statut et indépendance des journalistes

La liberté de la presse est précieuse et mérite d'être renforcée.

Ainsi, en matière de protection des sources des journalistes, menacée par la Loi Renseignement du 24 juillet 2015, le SNME s'engage pour que les journalistes et lanceurs d'alerte soient protégés en cas d'accusation de recel de délit ou d'atteinte au secret des affaires, au secret de l'instruction, au secret des correspondances ou de la vie privée de personnalités publiques, si ces actes sont commis dans le cadre d'une enquête journalistique d'intérêt public.

De même le SNME demandera la création d'un statut de « lanceur d'alerte », afin de protéger toute personne qui dévoile des informations relevant de l'intérêt public.

Le droit d'accès des journalistes aux sources d'information doit être reconnu, qu'il s'agisse de documents administratifs, de rapports financiers des entreprises, des associations ou des administrations et collectivités.

Le statut particulier des journalistes doit s'appliquer dans tous les territoires de la République, y compris dans les Communautés d'outre-mer. Le SNME restera vigilant quant au statut particulier des journalistes et représentera la profession à chaque fois que ce statut sera débattu, au niveau juridique et/ou parlementaire. La CFDT Journalistes est active sur des sujets touchant le périmètre du SNME. Le SNME souhaite donc développer ses liens avec CFDT Journalistes, en travaillant avec elle dans l'organisation de la représentation de la CFDT lors des élections à la CCIJP. Un membre du Secrétariat sera nommé référent pour les questions concernant les journalistes.

I-4-2. Droits d'auteur

L'article 20 de la Loi Hadopi du 12 juin 2009 accorde aux journalistes de presse écrite un droit incontestable aux droits d'auteur, garanti par un accord d'entreprise obligatoire. Une commission des droits d'auteur complète ce dispositif, afin de le contrôler. Mais les accords d'entreprise sur les droits d'auteur n'ont pas été mis en place partout, les informations sur les revenus générés par le travail des journalistes sont floues, voire, les droits concédés en cas de cession à des tiers sont calculés à minima. Au niveau européen, des discussions sur une directive sont en cours pour remplacer le droit d'auteur, spécificité française, par un copyright moins protecteur des droits des journalistes. Dans l'audiovisuel public, ces droits sont négociés par les employeurs avec la SCAM, excluant la parole des organisations syndicales.

Le SNME engagera son poids syndical afin d'être associé aux négociations entre les employeurs et la SCAM. Il s'oppose à la création d'un copyright européen dans sa forme actuelle afin de sauvegarder le système des droits d'auteur. Si la directive européenne devait voir le jour, le SNME réclamera que les revenus générés par ce nouveau droit soient gérés par une société d'auteur paritaire composée d'éditeurs et de journalistes afin que ces revenus soient répartis à part égale. Le syndicat et ses sections exerceront sur ces points la plus grande vigilance et n'hésiteront pas à alerter qui de droit (CSA, pouvoir public).

I-4-3. Déontologie

La Loi Bloche du 6 octobre 2016 prévoit que l'ensemble des médias français doit disposer, au 1er juillet 2017, d'une charte de déontologie.

Le SNME salue cette obligation même s'il est conscient qu'une charte ne vaut pas disposition légale. Il déplore le fait que chaque média puisse déterminer «sa» déontologie, qui peut donc être plus ou moins influencée par la vision qu'en a la direction du média, alors que les journalistes se réfèrent à la Déclaration européenne des droits et devoirs des journalistes de Munich de 1971, texte qui reste d'actualité en énonçant les grands principes de la profession. Le SNME souhaite l'élaboration d'un texte unique, liant toutes les rédactions et formalisant une déontologie commune à tous les journalistes. Cette déontologie commune doit être enseignée dans les écoles de journalisme et / ou rappelée régulièrement par les entreprises de presse via, entre autre, la formation en interne. Pour toutes ces raisons, le SNME est favorable à la fusion des instances de régulation actuelles pour les contenants et les contenus, ainsi qu'à la mise en place d'une gouvernance composée d'associations de consommateurs, des pouvoirs publics, de représentants des salariés et des employeurs. Les règles de fonctionnement de cette instance de régulation doivent être rendues publiques et transparentes.

CHAPITRE II

II-1. Evolutions des métiers

II-1-1. Le numérique, un impact sur les métiers existants

Dans tous les médias, les industries graphiques et la distribution de presse, le numérique s'impose comme un levier d'évolution incontournable qui pose questions. Parce qu'elles automatisent certaines tâches et parce qu'elles induisent de nouvelles pratiques d'usage et de consommation, les technologies numériques impactent fortement la plupart des métiers. L'approche multimédias permise et requise par le numérique entraîne une convergence des compétences vers un nombre restreint de personnes qui n'ont pas forcément les formations adéquates (formations sur le tas, évolutions bricolées). Ou, plus grave, elle exclut des personnes ne possédant pas les compétences requises, au profit de nouveaux entrants sur le marché du travail, davantage diplômés et formés dans les métiers du numérique.

Le SNME s'engagera auprès des employeurs afin que ceux-ci favorisent la formation professionnelle pour permettre aux salariés d'augmenter leurs compétences et leur employabilité. Le syndicat sera également vigilant quant à la situation des salariés auxquels l'accès à la formation et à l'acquisition de nouvelles compétences serait refusé. Journalisme, écriture, montage, documentation sont autant de fonctions dont les frontières deviennent floues, entre lesquelles des synergies se créent de facto. Par exemple, un organe de presse écrite se doit de publier le plus rapidement possible des informations sur son site web et sur les réseaux sociaux, là où le print nécessite de facto davantage de temps.

Pour autant, la prise en compte de ces évolutions est encore trop rare, ou trop tardive.

L'impact brutal du numérique sur les métiers de journaliste ou sur ceux de la prestation film en témoigne.

De plus, l'outil industriel sur lequel s'appuie la distribution de la presse, aujourd'hui basé sur les volumes, n'est plus adapté et le sera de moins en moins au regard des chiffres du marché.

Il est nécessaire d'être pragmatique pour canaliser les bonnes énergies pendant la phase de transition entre papier et numérique. Cette évolution doit nous amener à préserver l'écosystème des métiers de la distribution de la presse tout en lui permettant de se développer en intégrant la dimension numérique.

C'est pourquoi le SNME s'impliquera davantage dans les travaux de la CPNEF-AV, en association avec l'OPCA, et impulsera des études sur l'évolution des métiers. Ces études nous permettront de proposer la mise en place de plans d'action pour anticiper cette évolution. Les sections pourront s'appuyer sur ces travaux pour amener les employeurs à objectiver leur politique d'évolution des compétences et de sécurisation des parcours professionnels en négociant des accords GPEC par exemple. Le SNME est favorable aux passerelles entre les différents métiers à condition que les salariés bénéficient des formations adéquates. Si pour certains métiers les poly compétences peuvent être envisagées, leur cadre doit être négocié et bordé. Le SNME sera partie prenante dans les différentes instances en charge de ces négociations. Il travaillera en étroite collaboration avec la Fédération sur ce sujet. Il est nécessaire que les militants confrontés à ces poly compétences remontent les pratiques constatées au SNME, qui les épaulera dans les négociations au niveau des entreprises.

Les objectifs syndicaux sont donc de faire évoluer les compétences, voire d'acter les évolutions drastiques de compétences dans la clarté, dans la négociation et dans l'anticipation.



SNME

II-1-2. L'apparition de nouveaux métiers liés au numérique

En parallèle aux impacts sur les métiers existants, la démarche syndicale du SNME et des sections d'entreprises devra être d'acter positivement l'apparition de nouveaux métiers ou de nouvelles fonctions : media manager, community manager, data scientist, SEO ou SEM manager... La liste des nouveaux métiers ou des nouvelles fonctions d'ores et déjà présentes dans les entreprises de notre champ est longue et florissante. Pour autant, dans les entreprises qui possèdent des nomenclatures des métiers, ils apparaissent peu, les embauches se faisant sur des fonctions préexistantes (plus ou moins pertinentes) ou en dehors de toute nomenclature connue (voire négociée) avec les organisations syndicales.

L'action syndicale doit contribuer à intégrer ces métiers dans la cartographie des métiers de chaque entreprise, si possible avec une cohérence pour l'ensemble du secteur d'activité.

Enfin, le numérique se caractérise par des cycles d'évolution de plus en plus rapprochés, avec pour corollaire une obsolescence rapide des compétences. Pour accompagner dynamiquement cette tendance, les plans de formation des entreprises doivent intégrer les besoins liés aux métiers du numérique.

Dans le Comité Social et Economique d'entreprise (CSE), les élus devront donc être vigilants et force de proposition en matière de formation. Ils transmettront au SNME les accords d'entreprise et les calendriers de négociation le cas échéant.

Le «réfèrent formation» du Secrétariat national organisera des réunions avec les militants investis sur cette thématique. A cette occasion, les expériences, les problématiques et les solutions proposées seront recensées et débattues. Le réfèrent leur servira d'appui dans l'analyse des évolutions, afin d'éviter l'apparition d'une myriade de solutions éclatées.

**S'ENGAGER POUR CHACUN,
AGIR POUR TOUS !**



CHAPITRE III

III-1. Moyens financiers et juridiques

Juridique : Le syndicat disposera d'un référent juridique qui sera l'interlocuteur des sections et de la fédération. Il utilisera les services et documentations mis à disposition par le syndicat et la Fédération. Il assurera le suivi des dossiers juridiques et fera le lien avec les pôles juridiques des UD, de la Fédération et la CNAS. Ce référent communiquera aux sections les outils juridiques proposés par les différentes structures CFDT.

Budget : Le Secrétariat national établira un budget prévisionnel qui sera présenté au Conseil national.

Les choix budgétaires favoriseront le développement du syndicat.

Le syndicat financera les actions qui portent les valeurs et le revendicatif de la CFDT.

Un budget sera alloué pour les élections professionnelles.

Formation militants : elle sera une priorité budgétaire du syndicat. Ce dernier répondra au mieux aux besoins de formation exprimés, en utilisant les organismes de formation à sa disposition (fédérales, régionales, confédérales).

III-2. Communication

Communication numérique : Le SNME se dotera d'un site internet commun à toutes ses sections avec des onglets spécifiques par entreprise. Il nous permettra d'éviter tout éparpillement d'informations sur le web et de gagner ainsi en visibilité. Ce site renverra également vers d'autres structures, telles CFDT journalistes, F3C, CFDT, URI et UD.

De plus, il est essentiel que les militants puissent connaître le travail effectué par d'autres sections; pour ce faire, les délégués syndicaux devront remonter l'ensemble des accords d'entreprise au syndicat.

La présence du SNME sur les réseaux sociaux doit également être organisée. Un recensement des comptes déjà créés par le syndicat ou des élus et adhérents, doit être réalisé afin d'organiser la visibilité du SNME.

En parallèle, le listing des contacts médias sera actualisé pour permettre au syndicat d'influer dans nos branches.

III-3. Syndicalisation et représentativité

III-3-1. Accompagnement des militants

Le SNME doit fonder sa légitimité sur ses adhérents et mettre en œuvre une politique de développement des adhésions afin que chaque section bénéficie d'une base militante la plus large possible.

Dans un pays très largement réfractaire aux syndicats et où l'image de la CFDT, modérée et ouverte à la négociation, dite « réformiste » par les médias lors du débat sur la Loi Travail, se heurte encore à un syndicalisme virulent porté par d'autres, les axes suivants doivent être mis en œuvre, avec l'appui du Secrétariat national :

► Le SNME doit expliquer à chaque responsable de section le poids d'être 1ère organisation syndicale représentative dans le secteur privé, et les enjeux syndicaux qui en découlent, l'organisation et le fonctionnement de la CFDT (Confédération, Fédérations, Syndicats, URI, UD, Sections...). Le délégué syndical aura à sa charge de le transmettre aux adhérent-e-s lors d'une réunion de section.

► Le SNME doit faire œuvre de pédagogie et expliquer les grands principes et des valeurs propres à la CFDT.



- ▶ Le SNME et les responsables de section doivent veiller à la formation des élus et mandatés, des militants à la syndicalisation et des nouveaux adhérents.
- ▶ Le SNME communiquera aux sections les résultats obtenus avec succès par la CFDT, et sur les services rendus aux adhérents (juridique, logement...). Les responsables de section relayeront ces informations aux adhérents.
- ▶ Le SNME développera des services supplémentaires pour l'adhérent (exemple bourse à l'emploi) et recueillera les suggestions des sections.
- ▶ Chaque nouvel adhérent recevra un kit de bienvenu (à titre d'exemple le livre droits des salariés, la CFDT de A à Z, clé USB...).

III-3-2. Implantation du syndicat dans les entreprises

Le SNME poursuivra son implantation dans les entreprises. Cela nécessite notamment de développer son implication dans les négociations de protocoles pré-électorales. Un kit sera créé pour participer aux négociations. Les résultats aux élections professionnelles déterminent la crédibilité et le poids d'une section auprès des salariés et des directions. Afin de gagner en efficacité, le syndicat propose de financer des formations permettant de maîtriser la rédaction de tracts et la menée de campagnes électorales. Un budget spécifique sera défini annuellement. Le SNME organisera des formations ad hoc pour les élus et mandatés, et mettra à leur disposition des outils (fiches pratiques) leur permettant de mieux comprendre les enjeux propres à leurs mandats et d'y faire face efficacement.

III-3-3. Développement

Le syndicalisme d'adhérent est, et restera une priorité de cette mandature. Pour que le syndicalisme d'adhérent vive, il faut fidéliser nos adhérents et en augmenter le nombre. Chacun a un rôle à jouer (adhérent, collectif ou section syndicale, élu, mandaté et syndicat) dans sa mise en œuvre. Pour aider les sections, le SNME avec l'appui de la Fédération proposera aux sections des outils pour les structurer avec comme fil rouge la fidélisation et la syndicalisation. Un argumentaire sera communiqué aux sections pour faciliter les adhésions. Les militants pourront bénéficier de formation sur cette thématique. Le SNME attache aussi une importance toute particulière à l'implication de la jeunesse dans le syndicalisme. Il est impératif de réussir le renouvellement générationnel, de rajeunir les équipes sauf à voir s'amenuiser la parole de la CFDT au fur et à mesure des départs en retraite. Le syndicat se dotera donc d'un référent jeune et d'un DOF qui participeront aux groupes de travail de la Fédération.

III-4. Dialogue social

III-4-1. Prioriser les accords d'entreprise à négocier

Le SNME communiquera aux sections une liste des accords à négocier en priorité (exemples : GPEC, Égalité pro, QVT, NAO...), ainsi que des objectifs à atteindre pour chacun d'entre eux et des moyens d'aide à la négociation. Ces accords ne doivent pas se limiter aux simples déclarations de bonnes intentions.

III-4-2. Négocier une convention collective nationale dans l'audiovisuel

La CFDT a toujours défendu, avec constance et persévérance, la mise en place d'une convention collective nationale de branche couvrant l'ensemble des secteurs de l'audiovisuel public et privé et rassemblant la diffusion et l'édition de programmes, la production et la prestation technique du spectacle enregistré. Pour atteindre cet objectif, nous pouvons envisager de négocier, dans un premier temps, une convention collective de la télédiffusion et une convention de la radiodiffusion.

Pour parvenir à obtenir satisfaction sur ce point, nous devons poursuivre avec la Fédération nos échanges avec tous les protagonistes : employeurs, pouvoirs publics et organisations de salariés. La restructuration des branches impulsée par la Loi travail pourrait permettre au SNME de concrétiser ce projet durant la prochaine mandature.

III-4-3. Annexes VIII et X (régime d'assurance chômage des professionnels non permanents du spectacle)

Le régime d'assurance chômage applicable aux professionnels du spectacle (techniciens et artistes intermittents) est régi par les annexes VIII et X du régime général. La négociation de ces annexes est depuis 2014 du ressort des partenaires sociaux déclarés représentatifs (par le Ministère du Travail) au niveau de la branche. Ce sont dorénavant les Fédérations syndicales de salariés qui négocient l'accord qui établit l'ensemble des règles d'indemnisation des périodes non travaillées. C'est donc la F3C CFDT qui participe à cette négociation.

Un groupe de travail sera composé sur ce sujet. Il travaillera en étroite collaboration avec la Fédération pour définir les axes revendicatifs.

VITAMINONS LE SOCIAL !



CHAPITRE IV

IV-1. Le syndicat dans la Fédération et l'interpro

IV-1-1. Relations avec la Fédération

Alors que les structures de la CFDT sont très majoritairement régionalisées, le SNME est un syndicat dont une partie du champ - l'audiovisuel et la distribution de presse - est nationale. Ce syndicat à compétence nationale permet de centraliser et de traiter les problématiques communes.

Pour les adhérents en régions ou dans les Outre-mer, en sections ou isolés, le lien avec un syndicat territorial (S3C) constitue un point d'appui fort, incontournable et complémentaire. Il est important que nous consolidions cette démarche de proximité avec les syndicats territoriaux.

Cela ne remplacera pas le lien avec le SNME, qui par ces instances consultatives et de décisions avec son Conseil national et son Secrétariat national, peut mieux prendre en compte les interrogations militantes dans une section. Il est nécessaire que le syndicat élargisse son réseau pour gagner en réactivité.

Un annuaire sera fourni aux militants concernés.

De plus, le syndicat organisera des réunions régulières sur des thématiques spécifiques aux différentes branches, en lien avec la fédération F3C.

Les militants pourront aussi bénéficier des formations dispensées par l'organisme fédéral de formation C3. Le catalogue sera communiqué à l'ensemble des sections.

IV-1-2. Relations avec l'Interprofessionnel : URI / UD

La CFDT s'organise aussi en Union Régionales Interprofessionnelles (URI) couvrant les champs syndicaux transversaux à tous les métiers. Les URI apportent un soutien aux syndicats et aux sections par le biais de la formation et de l'accompagnement.

Le syndicat communiquera aux sections les sujets couverts par les URI (logement, formation professionnelle, formation syndicale, qualité de vie au travail, retraites...).

Les Unions Départementales (UD) sont des structures d'accueil et d'accompagnement interprofessionnelles. Elles fournissent ainsi un soutien juridique aux syndicats par le biais de juristes, de défenseurs syndicaux, de conseillers prudhommaux et de conseillers du salarié.

Le syndicat informera les sections des différents services proposés par les Unions.

Le SNME travaillera avec ces instances interprofessionnelles pour mieux agir en entreprises et répondre avec une plus grande efficacité aux besoins des militants et adhérents.

IV-1-3. Les mandatements

Les militants sont invités à participer à la vie de la CFDT en dehors du syndicat, à tous les niveaux possibles - que ce soit sur le champ de la Fédération (Conseil de branche, Commission paritaire pour l'emploi et la formation, CFDT journalistes, AFDAS, Audiens, ...) que dans l'interprofessionnel (Prud'hommes, TASS, COPAREF, CREFOP, CESER...).

Les possibilités sont multiples. La liste des mandats sera communiquée aux sections syndicales selon leur disponibilité et les choix régionaux ou fédéraux.

Les listes de volontaires sont proposées par le syndicat, charge à la Fédération ou aux URI ou UD d'effectuer les choix.



SNME

Glossaire

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

ADEC : Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences

AFDAS : Assurance Formation Des Activités du Spectacle

AME : Appui aux Mutations Economiques

CDDU : Contrat à Durée Déterminée d'Usage

CC : Convention Collective

CCIJP : Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels

CES : Confédération Européenne des Syndicats

CESER : Conseil Economique Social et Environnemental Régional

CNAS : Caisse Nationale d'Action Syndicale

COPAREF : Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation professionnelle

CPF : Compte Personnel Formation

CPNEF : Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la Formation

CREFOP : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle

CSA : Conseil Supérieur de l'Audiovisuel

CSE : Comité Social et Economique

DOF : Développement Organisation Formation

F3C : Fédération Communication Conseil Culture

Gafa : Google, Apple, Facebook et Amazon

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

NAO : Négociation Annuelle Obligatoire

OPCA : Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

QVT : Qualité de Vie au Travail

RPS : Risques Psychosociaux

SCAM : Société Civile des Auteurs Multimédia

SEM : Search Engine Marketing

SNE : Syndicat National de l'Écrit

SNM : Syndicat National des Médias

SNME : Syndicat National des Médias et de l'Écrit

SEO : Search Engine Optimisation

TASS : Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale

UD : Union Départementale

URI : Union Régionale Interprofessionnelle



Notes

1er Congrès SNME
Bierville 25 & 26 janvier 2018



Notes

1er Congrès SNME
Bierville 25 & 26 janvier 2018



Notes

1er Congrès SNME
Bierville 25 & 26 janvier 2018



CFDT SNME
Maison de Radio-France
116, avenue du président Kennedy
75220 Paris Cedex 16