SYNDICAT NATIONAL DES TECHNICIENS ET TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE ET DE TELEVISION (Audiovisuel)
10 rue de Trétaigne 75018 Paris - Tél. 42 55 82 66 - Télécopie 42 52 56 26

ADHERENT A L'*ISETU/FISTAV* (BRUXELLES)

L'animation

COURRIER INTERNE RESERVE AUX MEMBRES DU SYNDICAT

LE JOURNAL DU SECTEUR ANIMATION — **Mai 1995 / Numéro 4**

Comme nous l'écrivions dans le numéro 3 de "L'ANIMATION", le M.P.S.C. nous a contacté en mai 94. Il ne s'agit pas pour eux de s'immiscer dans notre politique, ni pour nous de calquer notre organisation sur la leur, mais simplement d'échanger des informations sur nos métiers, nos actions et nos luttes. Et d'empecher que la mondialisation du marché du travail ne devienne un nouveau colonialisme économique dont nous serions à la fois les acteurs et les victimes. Une fois encore, nous ouvrons nos colonnes au "PEG BOARD", le journal de "Local 839" avec l'autorisation de son président, Tom SITO, et nous le referons dans les prochains numéros.

LA LETTRE DU PRESIDENT

(Par Tom SITO, Président du M.P.S.C.)

Qui a construit Thebes aux sept portails?
Seuls les noms des rois y sont inscrits.
Quand le grand mur fut terminé,
Qu'advint-il des ouvriers?

Bertold Brecht

Tout ceux qui ont étudié l'Histoire autant que je l'ai fait savent qu'elle peut être déformée par celui qui l'écrit et refleter son propre point de vue. Napoléon disait de l'Histoire : "Ce sont les fables sur lesquels tout le monde est d'accord".

Je me souviens qu'après toutes les lectures que j'avais faites à propos de la guerre de sécession, quel choc fût pour moi le film "*Glory*". Je n'avais jamais réalisé que des milliers de Noirs américains avaient combattu pour l'Union. J'eu alors l'impression que quelque chose m'avait été caché.

Avez vous déjà cherché à trouver un bon livre sur l'histoire du mouvement syndical ? Si vous cherchez à savoir comment fut instaurée la semaine de quarante heures, ou comment la Guilde des Ecrivains a enfin obtenu des droits d'auteurs sur les scénarios, vous devrez vraiment vous décarcasser.

Nos conceptions et préjugés sur les syndicats ont été aussi habilement entretenus qu'une campagne de pub nous vend de la margarine. Je ne tente pas de dénoncer là un complot ; je remarque simplement que les travaux d'historiens qui traitent de la lutte des travailleurs de façon simpliste sont plus volontiers imprimés par les grands éditeurs que ceux qui en donne une image juste.

.....

Ainsi, les fables qui prévalent aujourd'hui sur l'histoires des syndicats sont qu'il n'en reste plus grand chose depuis les socialistes de la "Belle Epoque" (*N.D.T. : The "Gay Nineties" désigne la fin du siècle dernier, les années 1890, l'apogée du mouvement socialiste aux Etats Unis.*) , et que les gangsters des années trente les auraient inventé pour pervertir le système américain tel que nous le connaissons de nos jours. L' Amérique aime les héros solitaires tel Henry Ford ou Thomas Edison. Les syndicats évoquent plutôt Jimmy Hoffa et "*Sur les quais*". Les syndicalistes ont été trés vite catalogués comme des révolutionnaires Radicaux (1), voir comme des Communistes, ou des voyous. Et aujourd'hui comme des vestiges ringards de l'ère pré-industrielle.

Qu'un artiste puisse adhérer à un syndicat est aussi utopique qu'un poulet avec des dents. Les syndicats sont pour les dockers ou les mineurs de fond.

Pourtant, le fait que j'en fasse partie ne corobore pas ce préjugé d'un taylorisme frileux. Les signes des luttes de monsieur "Tout le monde" pour rendre à sa vie un minimum de dignité remontent au plus lointain passé. Et les artistes ont toujours été en première ligne.

La première trace d'une grève dans l'histoire m'a été rapportée par le merveilleux et mystérieux Dana Reemes. Cela se passait en 1170 avant J.C., dans la 29ème année du règne du pharaon Ramsès III. Les artistes travaillant à la tombe de sa nécropole voyaient leur ration diminuer de plus en plus, et un jour le scribe Amennakht et l'artiste-chef Khonsu incitèrent les hommes à s'asseoir, à cesser le travail et à aller faire du grabuge chez le vizir To. Le pharaon savait que sa postérité dépendait du travail de ces artistes. Ils furent donc payés.

La postérité de nos modernes pharaons dépend toujours du travail que nous faisons ou que nous ne faisons pas.

Au Moyen-Age, les artistes et les artisans créèrent des sociétés de garanti mutuelle appelées *Guildes* (de l'allemand *geldt* : l'or). Toutes servaient à garantir les prix les plus justes et à permettre à leurs membres de parler à leurs nobles employeurs d'une seule voix.

.....

La première grève dans le Nouveau Monde impliquait aussi des artistes : Dans la colonie de Jamestown en 1619, quatre artistes polonais et deux allemands, embauchés pour décorer la nouvelle église, posèrent leurs pinceaux lorsqu'on leur refusa les mêmes droits qu'aux Anglais. Ils obtinrent gain de cause.

Le mois prochain, je vous parlerai des "Wobblies"(2), de la journée de huit heures et des premières grèves de cartoonistes.

(1) : La notion de Radicaux dans le monde politique américain s'apparente aux radicaux de Gambetta qui s'opposaient aux modérés au début de la III° République : Ils regroupent les contestataires de gauche les plus déterminés du parti Démocrate (N.D.T.).
(2) : International Workers of the World (I.W.W.). Les Wobblies ont porté, de 1906 à la Première Guerre Mondiale l'espoir d'un syndicalisme socialiste aux Etats Unis, se réclamant de la lutte des classes et développant l'internationalisme. Ils restent une référence pour les radicaux américains (N.D.T.).

LES SYNDICATS AMERICAINS

Par Jean-Luc BALLESTER

Avec plus de 25 millions de syndiqués, soit seulement 16% de la population active, les Etats-Unis sont une des puissances industrielles dont le taux de syndicalisation est le plus faible. La proportion de travailleurs syndiqués atteint ou dépasse 50% dans la plupart des pays anglo-saxons, germaniques ou scandinaves. Si elle est inférieur en Italie et surtout en France, c'est que le pluralisme syndical et les conditions juridiques sont défavorables à un fort taux de syndicalisation. Si ce taux masque de fortes disparités selon les secteurs, il faut se souvenir que le syndicalisme américain comptait moins de quatre millions de travailleurs en 1929, employés pour la plupart dans les métiers traditionnels et le bâtiment. La révolution industrielle puisait dans un prolétariat sans protection pour trouver la main d'oeuvre corvéable à merci dont elle avait besoin. En 1940, grâce au "New Deal", la majorité des ouvriers de la grande industrie étaient syndiqués, à commencer par ceux de l'industrie automobile.

Présent partout, le syndicalisme américain prend position sur tous les grands problèmes de société, s'engage dans les grands mouvements comme celui des droits civiques, et pèse d'un poids souvent décisif sur les résultats des élections. Dans ce pays immense, le provincialisme de chaque ville allié à une tradition de décentralisation héritée des principes fédéraux, font de l'union local le maillon le plus important de l'organisation syndicale. L'action syndicale est donc plutôt dispersée, parfois coordonnée, mais jamais unifiée. Pourtant, les progrès sociaux réalisés ces vingt dernières années aux Etats-Unis l'ont été largement grâce aux syndicats : développement de la protection sociale, lutte contre les accidents du travail et développement des règles d'hygiène et de sécurité. Les syndicats ont joué aussi un rôle important, par l'entremise des "*lobbies*", dans l'adaptation de la législation fédérale ou des Etats : généralisation de l'aide sociale (*welfare*) et des soins gratuits aux personnes âgées (*medicaid*). Le poids de l'A.F.L.-C.I.O. a été déterminant dans l'adoption de la législation de 1964 sur les droits civiques. Le syndicalisme américain apparaissait donc il y a peu comme une grande force progressiste. Pourtant, depuis quinze ans, le nombre de syndiqués baisse aux Etats-Unis. Trois facteurs ont contribué au déclin du syndicalisme : L'antipathie croissante des chefs d'entreprise à l'égard des syndicats, le recul de l'industrie manufacturière dans l'économie américaine et la mondialisation de l'économie. Pour beaucoup, les syndicats sont déconnectés des travailleurs, qui s'inquiètent de la baisse des salaires et des suppressions d'emplois.



Dans les années 80, alors que la règlementation, déjà peu contraignante, du marché du travail a été largement émondée sous l'administration Reagan, le syndicalisme s'est scindé en deux courants : l'un prônant la coopération avec les dirigeants d'entreprise pour les aider à lutter contre la concurrence internationale, l'autre accusant les employeurs d'exiger trop de concessions des employés. Pourtant, à la différence de ce qui se passe en France, le syndicalisme américain adhère sans réserve aux valeurs du capitalisme. Il s'affirme partie prenante dans le société américaine et la libre entreprise. Nous sommes très loin des positions des grandes confédération françaises qui refusent le capitalisme et pronaient ouvertement, jusqu'à une époque récente, la lutte des classes. Ces positions extrêmes ont largement contribué en France à la désyndicalisation en donnant des syndicats l'image d'organisation partisanes plus préoccupées de politique que de défense des travailleurs. Aux Etats-Unis, le courant favorable à une conception de lutte des classes a

SUITE PAGE 2

SUITE DE LA PAGE 1 : LES SYNDICATS AMERICAINS .

disparu avec les "*Wobblies*" pendant la premières guerre mondiale.

Le taux de syndicalisation aux Etats Unis est d'environ 16%, c'est à dire qu'il est très supérieur au taux de syndicalisation des salariés français (environ 10%), mais très inférieur aux proportions obtenues aux Royaumes Unis, en Allemagne ou dans les pays scandinaves. Mais ces comparaisons n'ont guère de sens: 10% en France, c'est une présence de 10% dans la plupart des entreprises. 15% aux Etats Unis, c'est une présence dans 15% des entreprises organisées syndicalement, c'est à dire où l'ensemble des salariés est syndiqué. De nombreuses études signalent en outre qu'environ 40% de l'ensemble des salariés aimeraient faire partie d'un syndicat, ce qui est bien supérieur aux 16% qui en font actuellement partie. Mais l'augmentation spectaculaire que les licenciements abusifs de militants syndicaux ont connu ces dernières année a tempéré le dynamisme syndicale.

"Un seul syndicat, et tout le monde cotise. Sinon, ce serait trop facile. On ne voit pas en effet pourquoi des travailleurs verseraient leur cotisation puisque, syndiqués ou non, ils tirent avantage des luttes menées par le syndicat."

Le système syndical américain est très différent du système français. A l'origine syndicats de métiers (guildes), les syndicats américains sont organisés verticalement, par branche d'activité. A la base, l'union locale regroupe quelques centaines ou quelques milliers d'adhérents. Dans une organisation décentralisée, **c'est l'échelon le plus puissant**. Les unions locales sont fédérées en unions dites "internationales", qui participent pour la plupart à la confédération A.F.L.-C.I.O. L'A.F.L.-C.I.O. est une instance de coordination, **sans aucun pouvoir de négociation**. Elle n'est donc en rien comparables aux centrales syndicales européennes. Divers par leur organisation, les syndicats les ont aussi par leur taille : à coté d'organisations gigantesques, il existe de petits syndicats.

Les dirigeants des syndicats sont généralement élus par la "convention" (congrès), mais pas toujours. Dans la plupart des cas, tous les adhérents sont appelés à voter. Les dirigeants, et surtout le Président, sont tenus à la démocratie syndicale par la loi Landrum-Griffin. La négociation des conventions collectives est l'activité principale des syndicats américains. Ces conventions sont en générale signées pour deux ou trois ans. Il s'agit d'accord intéressant une seule entreprise, qui peut être ensuite à d'autres dans le même secteur d'activité. La négociation de ces accord est parfois très dur, appuyée par des grèves longues rendues possibles par la constitution de fonds de solidarité (voir ci-dessous : "le rapport du délégué").

L'autre grande fonction des syndicats est de gérer les "*benefits*", c'est à dire les prestations versées aux adhérents. Le système du "*check-off*", grâce auquel la cotisation est retenue sur le salaire par l'employeur, permettent aux syndicats de disposer de ressources importantes.
Le syndicalisme américain tire sa force de sa situation de monopole dans l'usine ou dans l'atelier. Lorsqu'un syndicat est établi dans une entreprise, aucune autre organisation ne peut s'y implanter. Ce monopole est plus ou moins absolu : c'est le système du "*closed shop*". L'employeur ne peut embaucher que des membres du syndicat. Dans le système de "*l'union shop*", intermédiaire, l'employeur peut employer des travailleurs non-syndiqués, mais qui doivent adhérer au syndicat dans un certain délai.

Le pluralisme syndical en France dans une même entreprise paraît très surprenant aux américain : "Comment les salariés peuvent-ils s'opposer au patron s'ils sont eux-même divisés ? Et comment un syndicat peut-il fonctionner si tous les travailleurs dans l'entreprise ne sont pas syndiqués ?" La pluralité syndicale n'a pas plus de sens pour eux que n'en aurait la pluralité patronale dans un même établissement. *"Liberté syndicale, soit : plusieurs syndicats peuvent donc prétendre représenter les travailleurs d'une entreprise. Que le meilleur l'emporte : la législation fédérale organise la possibilité de référendums pour que les ouvriers d'un atelier puissent choisir librement l'association chargée de leurs intérêts. Mais, le choix fait, les conséquences en découlent, inéluctables : Un seul syndicat, et tout le monde cotise. Sinon, ce serait trop facile. On ne voit pas en effet pourquoi des travailleurs verseraient leur cotisation puisque, syndiqués ou non, ils tirent avantage des luttes menées par le syndicat et des conventions collectives conclues." (Les syndicats américains, conflits ou complicité ? Jean-Pierre Cot / Jean-Pierre Mounier, Flammarion 1977)*

En France, la liberté syndicale permet à chacun d'adhérer au syndicat de son choix, ou de ne pas se syndiquer, sans que ce choix n'ait d'incidence, du moins théoriquement, sur son embauche ou non dans une entreprise. Dans l'animation, le nombre de techniciens organisés syndicalement est faible. Dans les entreprise où elle existe, la représentation syndicale est donc isolée et fragilisée. Chacun tente de négocier ses conditions d'emploi et de salaire avec des succès...divers ! Ou bien attend que les représentants élus lui obtiennent ces avantages, alors que sans soutien de l'ensemble des salariés, les délégués ne sont pas en position d'obtenir quoi que ce soit (voir ci-dessous : "le rapport du délégué").

Le **M.P.S.C.** (*Motion Picture Screen Cartoonists & Affiliated Optical Electronic & Graphic Arts*) est implanté dans la plupart des grands studios d'animation en Californie : DISNEY, HANNA & BARBERA, UNIVERSAL et depuis peu WARNER BROS.. Ce syndicat a tenté de s'opposer à la délocalisation d'une partie de sa production de long-métrage dans des studios étrangers, sans succès puisque Walt Disney Animation (France) S.A. est entré aujourd'hui à la Feature Division. Constatant son échec mais se réjouissant que le choix se soit porté sur la France où "règne un fort esprit syndicaliste" (dixit son Président : Tom Sito), le M.P.S.C. est entré en contact avec les représentants du secteur Animation du S.N.T.P.C.T. afin d'établir une collaboration entre les techniciens. En effet, le risque est grand de voir le studio de Montreuil se transformer en studio de sous-traitance à bas prix pour concurrencer les studios américains, et si une étroite collaboration, et même une subordination existe entre les Directions française et américaine, il est important qu'une concertation se mette en place entre les techniciens des deux cotés de l'Atlantique.
Les articles suivants ont été traduits du journal "***The Peg Bar***" publié par le M.P.S.C. et reproduit avec son autorisation (Thank you, Tom !)

WARNER BROS établit un contrat avec Local 839

Aprés presque dix mois de négociations, nous avons le plaisir de vous annoncer que **Warnes Bros. Animation** a ratifié un nouvel accord avec Local 839. Cette convention, rétroactive depuis le 1er août 1993, donne aux employés de Warner Bros. Animation les mêmes conditions et la même grille de salaire que dans les studios **DISNEY, HANNA-BARBERA** et **UNIVERSAL.**

Cette nouvelle convention, valable jusqu'au 31 octobre 1996, est presqu'identique aux accords en vigueur dans les autres studios, qui prévoient 3% d'augmentation par an pour les trois prochaines années. Le Syndicat a obtenu que soit inclu dans ce nouvel accord la classification de "Color Stylist".

(In "*PEG BOARD*" n° 8, août 94)



LE RAPPORT DU DELEGUE

Comme vous l'avez appris en page 1, la négociation avec Warner Bros Animation s'est conclu sur un succès le 28 mars dernier puisque cet employeur a accepté un accord de salaire rétroactif depuis le 1 août 1993 afin de s'aligner sur les autres studios. Ce que l'on sait moins, c'est combien le soutien des employés de Warner Bros fut déterminant dans le succès des négociateurs. Les directeurs de production, réalisateurs et animateurs, ainsi que les coloristes qui ont fait un "sitting" à "Sportmen's Lodge" ont clairement signifié à la Direction que rien n'était pour eux aussi grave que son refus de payer les salaires minima rétroactivement depuis le 1er août.

Après un début de séance houleux où la Direction de Warner tenta d'introduire un volet supplémentaire à la négociation concernant les travailleurs étrangers, le comité de négociation, réuni en urgence, signifia clairement à son délégué (moi-même) qu'il n'avait que faire des propositions de la Warner. Peu après, la Direction de Warner rencontra l'avocat du syndicat et le délégué pour conclure un accord concernant les employés à temps partiel, accord que le comité de négociation considéra comme acceptable.

Aussitôt cet accord conclu, la Direction de Warner s'adoucit et l'accord final incluant la paie rétroactive était signé avant midi.

Tout cela parait bien fastidieux et formaliste, mais le vécu d'une négociation est bien plus intense. Les membres du comité de négociation allaient-ils cesser d'argumenter à tue-tête en se donnant des noms d'oiseaux ? Est-ce que la Companie, ou les companies de l'autre coté de la table de négociation, inflexibles, allaient enfin voir la lumière et revenir sur leurs positions ? Est-ce que la Délégation allait s'accorder sur les actions à mener ? Est-ce que cette négociation-marathon allait enfin aboutir ? Allions nous enfin avoir une nouvelle convention ?

Il y eu des moments dans ces quatre ou cinq derniers mois où j'en ai douté, mais tous les membres des comités des différents studios ont toujours été là et ont travaillé dur pour aboutir enfin à un accord décent. Ce que j'ai appris au cours de ces quatre ans et demi, c'est que **l'engagement personnel des employés est essentiel** pour le succès d'une négociation. Il me reste encore à rencontrer un représentant patronal qui prenne en compte ce que je dis sans s'arréter à la passion avec laquelle je le dis dans le feu de l'action. Mais tous font de toute façon grand cas de ce que leurs employés les plus importants ont à dire. Cette longue et difficile négociation en a administré la preuve.

Et maintenant ? Eh bien, il reste des studios non organisés syndicalement, des groupes et des filiales à s'occuper, de nouveaux artistes et techniciens à former. Dans quelques mois Warner Bros. va démarrer son nouveau studio de long métrage, et une nouvelle société va venir chasser sur les territoires où Disney a règné presque sans partage ces soixante dernières années : Le grand Dessin Animé classique. Si nous voulons continuer à prosperer, nous devons rester créatifs et faire toujours en sorte que les films que nous fabriquons trouvent leur place sur le marché, mais nous devons aussi veiller à ce que tous les studios travaillent dans de bonnes conditions sociales.

Ce sont les deux meilleures façons de transformer des vocations naissantes pour l'Animation en carrières longues et lucratives.

Steve Hulett

Nous continurons dans les prochains numéros à publier de larges extraits du "Peg Board", ainsi que les informations concernant l'animation que vous voudrez bien nous faire parvenir à l'adresse du syndicat.
Merci d'avance !
J.L.B.