

**N°1**

Confédération Nationale du Travail

# SCÈNES DE LUTTES

## Bulletin de la CNT Spectacle

Syndicat Spectacle et Culture  
Ile-de-France33, rue des vignoles, Paris 19<sup>e</sup>, métro Avron  
tél : 01 43 72 95 34

Mél : spectacle.rp@cnt-f.org

<http://www.cnt-spectacle.org>

La CNT Spectacle rassemble les travailleurs de différents secteurs : spectacle vivant, audiovisuel et cinéma. Techniciens, ouvriers, artistes, nous avons choisi de lutter ensemble dans une dynamique interprofessionnelle, non-corporatiste, pour défendre nos droits et nos intérêts de salariés. Dans nos boîtes, sur nos lieux de travail (tournages, répétitions, ateliers, bureaux, etc.), partout où nous le pouvons, nous prenons la parole, nous engageons la discussion pour nous informer et agir collectivement. **Parce que personne ne travaille à ta place, personne ne doit décider pour toi !** Action syndicale, diffusion d'informations, délégations, action juridique : tous les moyens sont bons pour faire respecter nos droits ! Nous appelons à la lutte collective de tous, dans une logique d'action directe et syndicale, et nous affirmons que le syndicalisme doit avoir une visée révolutionnaire anticapitaliste pour changer de société.

Nous arrivons à une période charnière et décisive pour nous, travailleurs du spectacle : dès les premiers mois de l'application du protocole de juin 2003, ses conséquences dramatiques se sont fait sentir. Nombre d'entre nous ont été exclus du système ou ont perdu tout espoir d'y entrer. Les premiers rapports commandés par le gouvernement pour réformer à nouveau les annexes VIII et X vont dans le sens d'une aggravation de la situation (p. 1). Au quotidien, nous constatons une dégradation de nos conditions de travail : horaires et rémunération hors de la légalité, chantage à l'emploi, licenciements abusifs et répression de l'action syndicale (p. 2 et 3)... L'entrée en vigueur de l'AGCS (Accord général sur le commerce des services) en janvier 2005, qui, entre autres maux, autorise la libéralisation sauvage au niveau international de toute activité humaine, de l'agriculture à la culture, est une grave menace sur le devenir de nos professions et sur l'avenir de tous (p. 4).

**Dans un contexte général d'offensive contre les droits sociaux,  
il est plus que jamais temps de réagir fermement et collectivement**

## LES MANIGANCES DU MINISTÈRE

L'année 2005 est cruciale pour les salariés intermittents du spectacle, puisque va se jouer la renégociation de la convention d'assurance chômage Unédic (annexes VIII et X comprises).

Pour s'y préparer, le ministre de la Culture, Renaud Donnedieu de Vabres, a demandé à des experts de lui concocter quelques rapports susceptibles de lui éviter une mobilisation telle que celle de l'été 2003, issue de la signature du protocole d'accord du 26 juin 2003. Après les échecs patents de ses prédécesseurs, le ministre veut jouer la carte diplomatique de la transparence sur les chiffres et de la concertation avec tous les « partenaires » : syndicats, « professionnels de la profession », coordinations, institutions... enchaînant réunions officielles du « Comité de suivi » et bilans d'étapes.

Côté transparence, le rapport Lagrave nous apprend que sur les 80 millions d'euros du fonds spécifique débloqué par le ministère en mai dernier (pour les intermittents exclus du régime car n'obtenant pas leur 507 h sur 11 mois mais sur 12), à peine un million (!) ont été dépensés, et cela principalement par manque d'information de la part des Assedic !

Depuis la fin du mois d'août, l'inspecteur Charpillon planche sur un rapport qui vise à définir (c'est-à-dire restreindre) le périmètre des annexes VIII et X. Plusieurs pistes ont été annoncées :

- limiter l'accès aux annexes pour les nouveaux arrivants, en imposant une « période d'essai » d'une durée de 6 à 24 mois, en annexe IV

(intérimaires), sans toutefois expliquer quelles seraient les modalités de passage dans les annexes VIII et X ;

- imposer un critère de proximité avec l'« acte créateur » qui déterminerait le classement des métiers et des postes dans tel ou tel régime (annexes IV ou VIII-X ou régime général). Cette mesure conduirait à une hiérarchisation sociale des métiers au détriment des ouvriers, techniciens et administratifs. Cette mesure témoigne de la très grande méconnaissance des réalités du secteur du spectacle dont fait preuve « l'expert » Charpillon, qui ignore visiblement et ostensiblement la notion d'équipe artistique ! C'est un vrai clin d'œil au rapport Roigt-Klein de novembre 2002 qui préconisait une séparation sociale entre, d'une part, techniciens et ouvriers, d'autre part, artistes et réalisateurs, concrétisée par le protocole d'accord du 26 juin 2003 ;

- « sortir » les secteurs de l'édition phonographique et de l'action culturelle du périmètre des annexes, les coupant ainsi du monde artistique (déjà le protocole d'accord du 26 juin 2003 imposait un quota maximum de 55 h de formation pour les artistes et en privait les techniciens). Cette mesure est en totale contradiction avec la politique de démocratisation culturelle développée par tous les ministres de la Culture depuis Malraux.

On a du mal à croire que le rapport Charpillon n'a pas pour objectif de faire disparaître l'intermittence dans le domaine du spectacle, comme l'au-

teur voudrait nous le faire croire! Mais l'opposition affichée de l'ensemble des organisations a obligé le ministre à se démarquer des propositions de M. Charpillon, tout en attendant le rapport de Jean-Paul Guillot, président du Bureau d'information et de prévision économique, désigné comme expert indépendant, et dont la mission est de réfléchir à la pérennisation du financement de l'emploi dans les secteurs du spectacle, en particulier de se pencher sur le système d'indemnisation chômage des intermittents. Ce rapport, qui devrait être rendu le 2 novembre prochain, donne déjà accès à des chiffres jusque-là inconnus, car non produits, sur l'emploi des secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, mais aussi sur la fréquentation et la « consommation des ménages ». Toutefois, mise à part cette production statistique, les conclusions se font un peu attendre, tout comme quelques chiffres sur le trop fameux déficit de l'Unedic.

### Restons vigilants, informés et organisés!

Car ailleurs, à France 3 par exemple, dans l'audiovisuel public, ça dégraisse sévère chez les intermittents. Direction : le régime général, sans passer par la case CDI, bien sûr ! Ce qui ne manque pas d'entraîner la précarisation de l'emploi et des revenus du plus grand nombre. C'est pourquoi, contre toutes les attaques, il faut s'unir et obtenir l'abrogation du protocole d'accord du 26 juin 2003.

Chantage aux délocalisations, disparition progressive des acquis sociaux, multiplication des contrats précaires...

Pour réduire au minimum le coût du travail, les patrons de la production audiovisuelle transforment les travailleurs en entrepreneurs libéraux, en faisant reposer sur eux une bonne partie du risque financier.

### Les monteurs : nouveaux travailleurs à domicile

Pour avoir le droit de travailler, il faut à présent fournir en plus de son travail l'outil de production. C'est ainsi que, dans la vidéo, on se voit de plus en plus souvent proposer de travailler avec notre propre matériel, étant entendu que l'obtention de ce travail dépend de notre possession de l'outil.

Ainsi, chez les monteurs, une nouvelle génération de travailleurs à domicile s'équipe de matériel professionnel ou semi-professionnel, sous la pression des productions pour lesquelles c'est devenu un critère d'embauche.

On achète le droit au travail, pour ceux dont la richesse familiale ou individuelle le permet ou ceux qui se surendettent. Cette nouvelle pratique met sur la touche les autres, expérimentés ou non, qui ne fournissent pas ces moyens techniques. Le monteur se retrouve à devoir dédier une partie de son espace privé à son travail, ce qui encourage une gestion sauvage du temps de travail : week-ends, soirées, il est difficile de résister à « l'appel de la machine », alors que, parallèlement, les temps de montage diminuent inexorablement.

Le patron s'exonère de la location d'une salle de montage dans une entreprise spécialisée, en faisant peser sur le monteur des responsabilités et des tâches nouvelles : gestion et coût de la maintenance, frais d'assurance... et cela de façon tout à fait informelle. Que se passe-t-il quand le matériel tombe en panne, retardant ou compromettant les délais de rendu ? C'est le monteur qui doit assumer ce stress supplémentaire, s'exposant éventuellement à des poursuites judiciaires!

## MONTAGE, JRI, DOCUMENTAIRE, INSTITUTIONNEL

**Au secours !**

**la production audiovisuelle veut nous transformer en entrepreneurs libéraux**

### Travailleur-patron ou comment s'auto-exploiter

L'alternative qu'ont trouvée certains est de se constituer en petites sociétés. C'est mettre le doigt dans un engrenage vicieux : la gestion d'une mini-entreprise à assumer, la perversion d'un métier, le change-

ment de statut de salarié en prestataire. C'est accepter la responsabilités de risques qui finissent par nous incomber uniquement parce que les productions veulent réduire leurs coûts.

### La polyvalence des salariés ou comment faire fondre les effectifs

Du côté des tournages vidéo, les journées de travail de 12 à 14 heures payées 8 et déclarées 8 ne suffisent plus aux employeurs. Le numérique est venu à leur secours pour réduire à l'extrême les équipes. Le réalisateur est de plus en plus fréquemment contraint de cadrer lui-même, quand il n'est pas obligé de se passer carrément d'ingénieur du son, pour réduire les coûts de fabrication, mais aussi, dans nombre de petites structures, pour faire face au sous-financement par les diffuseurs du documentaire de création.

Le JRI, journaliste reporter d'image, qui est par définition son propre cadreur et preneur de son, se voit maintenant proposer de monter ses sujets lui-même. Et, pour couronner le tout, le JRI intermittent se retrouvera sans doute bientôt en intérim ou en contrat de mission.

### S'unir contre l'isolement qu'ils nous imposent

Notre isolement sert ces méthodes esclavagistes. En nous mettant en concurrence, en réduisant les équipes à une personne, le patronat cherche à faire des profits et à briser toute conscience collective.

Unissons-nous pour faire respecter le droit du travail, à savoir l'établissement systématique de contrats, le respect des temps de travail et des salaires minimums définis par les conventions collectives et le code du travail, la disparition de ces postes polyvalents au rabais, au profit d'un retour à des équipes où chacun peut exercer son métier et son savoir-faire spécifique dans de bonnes conditions, pour livrer un résultat de qualité dans le respect de celui qui le fait et de celui qui le reçoit.

## REVENDICATIONS DE LA CNT :

### Dans nos boîtes, sur nos lieux de travail :

- application et respect du droit du travail et des conventions collectives ;
- renégociation et extension des conventions collectives ;
- augmentation des salaires les plus bas vers l'égalité salariale de tous les travailleurs sans distinction de métier ;
- rémunération de toutes les heures travaillées effectives ;
- fin du chantage à l'emploi, arrêt des licenciements et reprise des embauches ;
- réduction du temps de travail sans flexibilité imposée ni perte de salaire pour un partage du travail ;
- respect des droits syndicaux sur tous les lieux de travail ;
- requalification en CDI des emplois précaires (CDD et CDD d'usage, CES, CEC, emplois-jeunes, RMA, stages, etc.) ;
- augmentation du nombre d'inspecteurs du travail ;
- études sur le respect des normes de sécurité sur les lieux de travail ;
- simplification de l'accès à des formations librement choisies par les salariés ;



### Pour la protection sociale des salariés :

- abrogation du protocole d'accord du 26 juin 2003 concernant les annexes VIII et X pour les intermittents et abrogation des PARE 1 et 2 concernant la convention du régime général de l'assurance chômage ;
- élargissement et simplification de l'accès au chômage pour les salariés, application des 35 h concernant la période de référence de calcul pour l'ouverture des droits (par exemple, pour les intermittents du spectacle : passage de 507 h à 455 h) ;
- augmentation des minimas d'indemnisation ;
- harmonisation par le haut des différents régimes et annexes de la convention d'assurance chômage pour une annexe unique regroupant tous les travailleurs ;
- garantie et continuité d'un salaire socialisé (basé sur la répartition des cotisations sociales) à tous les travailleurs en activité, au chômage, malades, retraités ;
- augmentation des cotisations patronales et fin de l'exonération et des cadeaux de l'Etat aux patrons, pour financer correctement la protection sociale ;
- réappropriation par les travailleurs de la gestion des caisses de protection sociale (Unedic, sécu, retraites).

# EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE !

## Dans nos cinémas : pertes de salaires et non-droit.

L'industrie cinématographique brasse des sommes colossales. A l'exploitation en salle s'ajoutent les droits télé, les produits dérivés pour les films les plus commerciaux et les sorties DVD. Il est courant qu'un long métrage soit produit, distribué et diffusé par un même groupe industriel. UGC, Europalace (Gaumont-Pathé), amassent ainsi des bénéfices juteux.

Ces circuits tendent à imposer leur hégémonie par diverses méthodes : multiplication du nombre des copies monopolisant les écrans, création insensée de multiplexes entraînant la fermeture de cinémas de proximité. On assiste à une uniformisation de la production et une baisse de qualité globale de la création. Le public ne s'y trompe pas. La fréquentation des salles est en baisse, compensée pour les exploitants par une hausse éhontée des tarifs, le cinéma devenant un luxe.

Cette logique de profits à outrance génère d'immenses fortunes.

En regard de celles-ci, **les employeurs de l'industrie cinématographique n'ont de cesse d'attaquer les droits des salariés**, de rogner leurs salaires et leurs prestations sociales, en ayant le cynisme de stigmatiser des « professions privilégiées ». Dans ces pratiques iniques, certains « indépendants » comme MK2 ne sont pas en reste.

La lutte des intermittents du spectacle, qui a occupé le devant de l'actualité sociale l'an passé, nous a montré le mépris du gouvernement aux ordres du Medef à l'encontre des professionnels de la production cinématographique.

En ce qui concerne l'exploitation cinématographique, nous dénonçons la dégradation des conditions de travail et les atteintes aux droits des salariés perpétrés par les patrons et leurs alliés syndicaux. Les 5 centrales dites représentatives ont signé l'accord catastrophique sur les 35h du 3 octobre 1997. Pour nombre de salariés, cet accord s'est traduit par une baisse de salaire effective (par le biais du gel et de la suppression de la prime d'ancienneté, gel des salaires, prime de panier diminuée, suppression des séances de nuit...).

La réglementation concernant la modulation du temps de travail n'est pas respectée, loin s'en faut (modulation de 10 semaines maxi par an, servant uniquement en cas de surcharge de travail et non en remplacement de congés ou arrêts maladie).

Enfin, aucun emploi n'a été créé, d'où une surcharge de travail et des salariés de plus en plus polyvalents et corvéables à merci

Les 35 heures pour les employeurs : 7 ans de réduction de charges patronales, merci !

### Nous dénonçons également :

- de nombreuses entorses à la convention collective de l'exploitation cinématographique (planning au bon vouloir de l'employeur, prime sur les ventes confiserie non perçue, temps de pause non respecté, etc.) ;
- la situation de quasi-bénévolat dans certains cinémas art et essai ou associatifs, sous prétexte de difficultés financières et par « amour de l'art » ;
- les pressions faites sur les salariés en caisse ou en vente confiserie pour qu'ils remboursent de leur poche d'éventuelles erreurs de caisse, ce qui est illégal ;
- les mutations de complexe et les chantages au planning dans le cas d'horaires de travail individualisés, utilisés comme sanction envers les salariés récalcitrants ;
- le recours systématique aux CDD (prévu dans la convention collective uniquement pour le cas du « remplacement d'un salarié temporairement absent ») et la « macdonaldisation » du personnel d'accueil avec des salariés précarisés et sous-payés ;
- la carence quasi systématique des institutions représentatives du personnel par l'absence de délégués ou l'inféodation de ceux-ci à la direction.



## « Art et essai » ou multiplexe, à Orléans comme à Boulogne-Billancourt : un patron de cinéma reste un patron

### Solidarité avec Christian et Antoine, abusivement licenciés !

● Le 30 août 2004, le cinéma Eden Carmes d'Orléans n'a pas hésité à licencier Antoine, projectionniste, qui avait commis la faute... d'avoir fait grève ! Cette PME qui se voulait « différente » et « indépendante » par ses choix de programmation (« art et essai ») préfère, à l'évidence, la contestation à l'écran. Parce que ses conditions de travail ne cessaient de se dégrader : 13<sup>e</sup> mois versé en 4 fois, prime de panier jamais payée en 4 ans et demi, heures travaillées déclarées en « prime de service », polyvalence imposée (opérateur en cabine et caissier) d'abord présentée comme « ponctuelle » puis devenue habituelle chaque été, réduction permanente d'heures de présence des caissiers-agents d'accueil, distribution bénévole de programmes du cinéma en dehors des heures de travail... Parce qu'il a osé protester contre ces injustices et a participé activement à une grève cet été, l'entreprise de cinéma Eden Carmes (dont le patron, M. Engelibert, est également propriétaire de deux autres cinémas à Vincennes et à Colombes) a licencié Antoine... pour faute grave !

**Rappelons que le droit de grève est un droit constitutionnel depuis 1946 et que licencier pour fait de grève est illégal !**

Vous pouvez envoyer des lettres de protestation au cinéma Eden Carmes : edencarmes@wanadoo.fr, ou par fax : 01 41 14 41 14.

● Caissier depuis 3 ans au cinéma multiplexe Pathé de Boulogne-Billancourt, Christian est plutôt considéré comme un « employé modèle », qui fait preuve de souplesse concernant les changements de son planning en particulier. Une fois, ayant des obligations personnelles, Christian refuse un changement de son emploi du temps imposé par la direction, comme le règlement intérieur de Pathé l'y autorise. Mais, pour la direction, foire de droit du travail ! C'est une faute grave selon elle ! Et qui vaut licenciement !! Pour Pathé, les salariés doivent être corvéables à merci, et à disposition exclusive de leur patron. Christian ne cède pas, il engage une procédure aux prud'hommes et le soutien s'organise : plusieurs rassemblements ont lieu devant le Pathé de Boulogne-Billancourt, ainsi que devant des Pathé de toute la France, pour appeler les spectateurs des cinémas à la solidarité.

Vous pouvez envoyer des lettres de protestation au DRH d'EUROPALACES, 21, rue François 1<sup>er</sup>, 75008 Paris.

Dénonçons les pressions quotidiennes des directions de cinémas sur les salariés récalcitrants et les techniques paternalistes individualisantes. Refusons les exigences de sacrifice et docilité sous prétexte de « situation économique délicate » et/ou « d'amour de l'art ». N'acceptons plus la dégradation des conditions de travail et les atteintes aux droits des salariés !

**Un collectif des salariés de l'exploitation cinématographique s'est créé à l'initiative de la CNT Spectacle, et rassemble des travailleurs syndiqués et non syndiqués. Les premiers axes de travail ont été posés : lutter contre la remise en cause des 35h, dénoncer la dégradation des conditions de travail, mener des actions en soutien aux salariés en difficultés.**

**Pour être tenu au courant des dates des prochaines AG, nous contacter : spectacle.rp@cnt-f.org**

# L'AGCS ET LA CULTURE

## Qu'est-ce que l'AGCS ?

L'Accord général sur le commerce des services (AGCS) est un accord international qui a été signé en 1994 à l'issue de l'Uruguay Round (cycle de négociations conduites de 1986 à 1994) entre 146 pays (dont la France) dans le cadre des accords de Marrakech et sous l'égide de l'Organisation mondiale du commerce (l'OMC).

L'AGCS concerne l'ensemble des services, mais ne constitue qu'une partie des accords de Marrakech, qui ont pour but, à terme, de libéraliser — donc de privatiser — toutes les activités humaines, de l'agriculture à la propriété intellectuelle (droit d'auteur, copyright, brevet). Etat de fait qui est présenté par les tenants du libéralisme comme inéluctable.

L'OMC a catalogué 160 domaines de services qui concernent plus de 62 % de la population active. Cet accord concerne l'éducation, la culture, la santé, la recherche... mais aussi l'environnement, l'eau, l'énergie... pour ne citer que les plus sensibles.

L'AGCS devient effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2005 sur la base de négociations qui ont débuté entre les Etats en février 2000 et se poursuivront tant qu'il y aura des services à libéraliser. Tout cela dans la plus absolue opacité pour éviter toute contestation de la part des populations concernées. Bel exemple d'organisation antidémocratique.

Chaque pays — ou plutôt chaque gouvernement en place — est libre de libéraliser ou non tout domaine d'activité. C'est ce que l'on appelle un engagement spécifique. Nous l'avons déjà fait, par exemple, pour les assurances et les services financiers. Une fois un engagement pris, on peut considérer que, même en cas d'alternance politique, il est « de fait » impossible de revenir en arrière, en raison des indemnités financières qui seraient dûes aux autres pays et des moyens de pression commerciale dont s'est dotée l'OMC.

Il est possible d'exclure de l'AGCS la partie publique d'un service. Il s'agit alors d'une exemption. Mais, plus loin, le texte de l'accord précise qu'en principe les exemptions ne devraient pas dépasser dix ans. Appréciez l'hypocrisie du « en principe ».

## Quelle incidence sur la culture ?

Il est dit dans l'AGCS que les membres reconnaissent que les subventions faussent les relations commerciales et que les mesures plus rigoureuses que nécessaire entravent la libre concurrence.

Si la France ou l'Union européenne libéralisent la culture, la conséquence immédiate sera la marchandisation définitive de tout le domaine culturel. Nous nous acheminerons alors vers une limitation, puis une suppression totale des systèmes d'aide (cinéma d'auteur, théâtre subventionné, exploitation art et essai, etc.).

Toute subvention est considérée comme une aide financière déloyale : ou bien l'Etat (ou la collectivité territoriale) octroie la même somme à tous

les prestataires de service concurrents dans l'industrie concernée, ou bien il n'octroie rien. Il s'agit du traitement NPF (pour « nation la plus favorisée »). En vertu de l'article II, les membres sont tenus d'étendre immédiatement et sans condition aux services et fournisseurs de service de tout autre membre un « traitement non moins favorable que celui qu'il[s] accorde[nt] aux services similaires et fournisseurs de services similaires de tout autre pays ».

En ce qui concerne l'emploi et les salaires, l'article I-2-d prévoit qu'un employeur peut engager un salarié ressortissant d'un autre pays et le payer au tarif local de son pays d'origine. Plus besoin de délocaliser. Les techniciens ou les artistes français continueront à être payé au tarif syndical (à supposer que cette pratique subsiste), créant ainsi une inégalité de traitement entre salariés à un même poste. On sait par exemple que de nombreux tournages de téléfilms partent à l'étranger pour des raisons de coût de production qui n'ont rien à voir avec l'utilisation de décors naturels n'existant pas en France.

Mais, plus malin, il suffira à l'employeur d'avoir un partenaire ou de créer sa propre production à l'étranger pour pouvoir, dans la plus absolue légalité, engager, quel que soit le lieu de tournage ou d'activité, des techniciens ou des artistes français au tarif de ce pays.

Vu la précarité des emplois dans le spectacle, on voit bien le type de pressions dont pourront user les employeurs pour engager leurs salariés au plus bas prix.

Non seulement les conditions de travail vont se dégrader, mais l'« exception culturelle » à la française disparaîtra et nous serons définitivement noyés par la logorrhée « monoformique » dont tentent de nous protéger avec plus ou moins de bonheur les actuels quotas de diffusion radio, télévision ou cinéma.

## Que faire ?

Il est plus que jamais nécessaire de réagir pour rejeter ces accords qui cassent les droits sociaux des travailleurs de tous les pays.

La culture, l'éducation, la santé... devraient être des facteurs fondamentaux pour l'émancipation de chacun. Ils deviennent, dans une logique marchande, le support de l'aliénation des peuples. Il est temps de repenser ces questions dans une optique résolument solidaire.

En ce qui concerne la diversité culturelle, l'UNESCO élabore actuellement une convention qui devrait être adoptée en 2005. Celle-ci exempterait-elle clairement la culture de toute logique commerciale ? Une chose est sûre, si l'on ne se mobilise pas plus fortement, les Etats-Unis, qui multiplient de par le monde les accords bilatéraux pour faire barrage à cette initiative, finiront par réduire cette convention à une coquille vide.

**Il est urgent pour nous tous, et bien au-delà du seul domaine de la culture, de combattre l'AGCS. Mobilisons-nous pour l'avenir de tous, contre le profit d'une minorité.**

S'UNIR



POUR



RESISTER

*Pour la défense de nos droits et de nos intérêts, contre l'arrogance patronale et l'apathie syndicale*

## LA CNT, C'EST QUOI ?

La Confédération nationale du travail est un syndicat de travailleurs, issu des courants de l'anarchosyndicalisme et du syndicalisme révolutionnaire, c'est-à-dire des origines de la CGT dans les années 1895 et plus largement du mouvement ouvrier. La CNT a connu un moment historique fort en Espagne lors de la révolution espagnole en 1936. A l'époque, la CNT-FAI a compté jusqu'à un million d'adhérents actifs investis dans l'autogestion du pays et la collectivisation des terres. Les syndicats de la CNT sont structurés par branche d'industrie et non par métier, ce qui évite le corporatisme et favorise la solidarité entre tous les travailleurs. Les décisions se prennent collectivement en assemblée générale souveraine du syndicat sur la base des mandats impératifs et révocables. La CNT refuse les permanents et ne vit que grâce aux cotisations de ses adhérents. Elle développe également l'internationalisme. En rupture avec le modèle imposé par le patronat et l'Etat, la CNT refuse la cogestion et œuvre à travers la lutte des classes pour une transformation radicale de la société vers l'égalité sociale. La CNT prône l'autogestion de la société par les travailleurs, la réappropriation des moyens de production et le partage du travail entre tous : **travaillons tous, moins et autrement !**

Recevez gratuitement 3 numéros du *Combat syndicaliste*, périodique de la C.N.T

Nom : ..... Code postal : .....  
Prénom : ..... Ville : .....  
Adresse : ..... Profession : .....

Coupon à renvoyer à :  
**Combat syndicaliste, BP 38  
94601 Choisy-Le-Roi**

Bulletin n°1 de la cnt-spectacle