

# Inform'action

Novembre 1984 - 113 - 5 F





## De mai 1968 à Bombannes

Trois congrès vont marquer les évolutions de la fédération.

### Le Loroux Bottereau

#### Une organisation

- **qui se renforce**: on y annonce une augmentation de 28,3 % des timbres.
- **qui s'est organisée** au niveau des branches: assurances, employées de maison et qui rencontre un peu plus de difficultés avec les Services et le Commerce.
- **qui intègre** officiellement le Livre et le Papier Carton en devenant la fédération des Services Livre.
- **qui s'oriente vers un «combat de classe»**

Comment faire prendre en charge des revendications plus générales, dépassant le cadre de l'entreprise ? Comment faire pour que les luttes deviennent réellement un combat de classe, remettant en cause la société capitaliste. Questions importantes pour beaucoup de militants à l'époque.

**INFORM'action**  
26, rue de Montholon  
75439 PARIS CEDEX 09  
Tél. 247 76 20

Journal mensuel de  
la Fédération des Services CFDT

(Assurances, Commerce,  
Employée de maison,  
Professions judiciaires,  
VRP, Services Divers,  
Services aux entreprises  
Hôtellerie-Tourisme,  
et Chambre de Commerce,  
de Métiers)

Abonnement 1 an: 60 F

Le Directeur de la publication:  
Jacques Rastoul  
CPPAP 510 D 73 - Imprimé à  
MS - Atelier de reprographie



Dans la fédération le débat se posait de cette façon et on allait tenter d'y répondre en faisant de l'organisation syndicale l'outil qui allait contribuer à la libération de la classe ouvrière, accélérant la chute du capitalisme, mais en privilégiant dans toutes les circonstances les revendications exprimées par les travailleurs et les travailleuses.

### Vichy - mai 1974

On va retrouver dans le rapport du congrès de Vichy les premiers résultats d'une réflexion qui indique bien où en sont les préoccupations fédérales. D'entrée de jeu, le texte démarre sur la nécessité de construire une organisation et pas simplement à partir des luttes, mais aussi à partir de l'action quotidienne vécue dans les entreprises.

- **Se donner une «organisation» devient un objectif**

En soulignant dès le départ que la construction de l'organisation doit se faire non seulement à partir des luttes, mais également à partir de l'action de tous les jours, il est clair que l'organisation dont on a besoin dans ce cas n'a rien à voir avec un outil se pliant au gré des luttes et ne donnant aucune ligne directive, aucun moyen de réflexion, laissant les travailleurs(euses) désarmé(e)s devant le patronat et ses exigences. Le mandat qui est donné à l'équipe fédérale est très clair: développer une pratique syndicale collective en priorité si non exclusivement à partir des luttes, mais également renforcer politiquement l'organisation.

«La fédération ne doit pas être seulement un outil de liaison et de discussion entre les travailleurs. Elle doit aussi être la structure de propositions, d'analyses et de centralisation.

Quand un mécontentement existe il est du ressort de la fédération d'aider les travailleurs à le traduire en revendications susceptibles de faire l'unité et à les populariser. La fédération doit être capable de proposer des objectifs de lutte à court et à long terme:

- pour faire avancer le mouvement,
- pour permettre le débat.

- **Construire la fédération à partir de la formation...**

Une fédération qui a mis depuis quelques temps «le paquet» sur la formation. Le développement de la politique de la formation a été à l'image du développement et de l'évolution fédérale. En 1970, on a fait au total 22 sessions regroupant 440 militants, sans compter les adhérents qui ont participé à des sessions organisées par l'institut confédéral de formation (187 en



1970) et à des sessions organisées par les régions CFDT.

En 1971, on dégagera une somme de 17 millions de centimes pour le budget formation, soit le tiers de la totalité du budget fédéral.

On estimera à 700 le nombre de militants et militantes qui vont passer dans une session, un permanent fédéral (Jean Claude Lehnert) se consacre complètement à la formation.

Une mise importante, mais qui a rendue en conséquence. Des membres de cette équipe s'accordent à dire actuellement que la fédération s'est construite pratiquement entièrement à partir de cette formation.

#### ... Et de l'action de tous les jours

Un congrès est un moment où les militants confrontent leurs expériences de lutte, pas seulement les grèves ou les temps forts de lutte, mais aussi l'action quotidienne dans l'entreprise. C'est un enrichissement collectif, il doit permettre de confronter notre pratique pour en tirer ensemble le maximum d'enseignement.

### Vers Bombannes

L'équipe élue à Vichy avec comme secrétaire général André Ballon devra aborder les problèmes de la restructuration de la production. Les nouvelles couches de salariés issus de cette transformation arrivent dans l'organisation en particulier par le biais de la sous-traitance (nettoyage, gardiennage).

La crise est déjà chez nos voisins, mais nous, nous n'en sommes qu'aux prémices. Dans des branches comme le Livre et le Papier Carton il y a de gros problèmes d'emplois.

Par contre dans le Commerce, les grandes surfaces continuent à se développer et avec elles arrivent le temps partiel, la polyvalence. Dans la vente par correspondance, un des objectifs de la CFDT, c'est la prise en charge des hors statut, des intérimaires. Une des revendications des milieux de la Redoute et des Trois Suisses, c'est le remplacement des temps complets par d'autres temps complets.

Des questions nouvelles posées au syndicalisme mais la fédération fait partie des organisations qui en ont la priorité. Il faudra faire face, ne pas se contenter de dénoncer, essayer de trouver des réponses par exemples aux aspirations spécifiques des femmes qui sont très nombreuses dans la plupart des secteurs dépendant de la fédération.

- Pouvoir choisir ses horaires
- Pouvoir choisir son temps de travail.

Quelques revendications parmi d'autres qui viennent bousculer toutes les idées reçues en matière de revendications unifiantes.

## La question du jour

# Revenu annuel garanti, pourquoi pas ?

Si cette formule résonne curieusement aux oreilles des salariés ayant eu jusqu'à ce jour un emploi régulier, il résonne tout à fait différemment chez d'autres et ceux-ci commencent à être légions.

Temps partiels à très petits contrats toujours dans l'attente d'heures complémentaires pour améliorer la feuille de paie. Salariés du tourisme travaillant au rythme des saisons (pas encore de moyens pour faire tomber de la neige toute l'année par exemple).

Employés dans la vente par correspondance où le rythme des commandes augmentent à des périodes bien précises. Vendeuses, vendeurs des grands magasins employés comme extra pour faire face aux périodes de fêtes, etc.

### La précarité augmente

Cette précarité de l'emploi de plus en plus de salariés la connaît et le plus souvent se sont des jeunes et des femmes. Précarité imposée plus souvent par de nouvelles méthodes de gestion, ou par l'arrivée de nouvelles professions, parfois justifiée mais aussi utilisée abusivement. Par ailleurs ce genre de contrat est recherché par un certain nombre de jeunes qui ont une toute autre relation au travail que les générations précédentes. Pour beaucoup d'entre eux, travailler six mois dans l'année, permet de se consacrer à toute autre chose pendant le reste du temps.

Mais quelque soit les situations, notre travail de syndicalistes c'est de pouvoir maîtriser un peu plus l'évolution et l'application de ces contrats à l'intérieur des boîtes.

### Obtenir des garanties

Pour cela, il nous faut obtenir des garanties en matière de salaires par la fixation d'un nombre d'heures ou de semaines à travailler annuellement. Ne plus laisser les salariés complètement démunis devant le «bon vouloir» des directions leur laissant la totale liberté de «distribuer» les heures complémentaires où les prolongements de contrats.

Faire reconnaître la polyvalence, car on peut très bien envisager un ou une salariée travaillant sur un poste pendant une période et effectuant une autre tâche le reste du temps, à l'intérieur où même à l'extérieur de l'entreprise, ceci impliquant dans la plupart des cas une formation professionnelle.

Des garanties également au niveau du «temps». Il n'est pas question que nous tolérions que des catégories de salariés soient sous astreinte, à la disposition de l'entreprise. Les travailleuses et travailleurs à temps partiel doivent pouvoir effectuer un second travail, ou comme les autres salariés, aménager leur temps libre. Ce n'est pas parce qu'on travaille par saison qu'on ne doit pas disposer d'un repos hebdomadaire.

Quand on regarde la réalité de nos entreprises, on peut se dire qu'il y a du travail en perspective et pour un certain temps. Mais nous ne sommes pas totalement sans moyens; aujourd'hui la négociation dans l'entreprise est possible, prévue entre autre dans les accords de durée du travail négociés au plan des branches.

Elle est prévue mais aussi obligatoire par la nouvelle législation. Chaque année on doit discuter des horaires et des salaires et depuis peu de la formation professionnelle. Alors, au moment où l'on repart de durée annuelle, salaire annuel, essayons de regarder dans nos branches et dans nos entreprises quelles garanties on pourrait obtenir et pour qui.

## ATTENTION INFORM'ACTION

### L'abonnement est nouveau

Pour bénéficier du tarif préférentiel d'Inform'action c'est maintenant ton syndicat qui doit envoyer la liste des abonnés à Inform'action pour toute l'année 1985 (sauf pour les chambres de commerce). Renseigne-toi dès ce mois-ci (novembre) auprès de ton syndicat qui a reçu tout le matériel nécessaire pour t'abonner avec ta section syndicale.

On pourra toujours s'abonner individuellement en cours d'année mais proche du prix normal: 60 F l'abonnement.



# N.G. Biarritz: échanges d'horaires, vie plus claire

**Aux N.G. de Biarritz, les salariés à temps complet (et ceux à temps partiel passés à temps complet pour la saison) connaissent un aménagement des horaires durant l'été, la CFDT a fait des propositions qui améliorent les conditions de toutes et tous.**

Dans ce magasin, la RTT s'est traduite par 1/4 d'heure en moins sur 4 jours. En période estivale, les horaires d'ouvertures sont élargis et jusqu'à présent cela a nécessité la mise en place d'une 3ème équipe. Or c'était «la pagaille» avec un personnel compressé au maximum.

En 1983, la CFDT après consultation du personnel, a proposé la suppression du quart d'heure de RTT au profit d'une journée en fin de saison. Refus de la direction. Cette année, la direction a revu sa position et la CFDT a passé l'accord suivant:

- 2 équipes chevauchantes afin de couvrir les horaires d'été pendant 8 semaines (avec respect de l'amplitude). En fin de saison et après le flot des congés de septembre; le personnel récupère 1 jour et demi à sa convenance avec également possibilité de fractionner le quart d'heure travaillé est payé et majoré aux taux des heures supplémentaires pendant ces 2 mois.

### En fonction des contraintes personnelles

Les équipes sont constituées au choix des travailleurs(euses) en fonction de leurs contraintes personnelles (famille, crèche, transport etc...). Dans certains cas il est apparu souhaitable d'effectuer une rotation par quinzaine afin que tout le monde

puisse y trouver son compte. des échanges, à la journée, entre collègues se sont pratiqués sans problème.

Bref, dans l'ensemble, une amélioration des conditions et de l'organisation du travail par rapport à l'an passé, surtout au moment de l'ouverture et de la fermeture du magasin.

### Le bilan de la SSE

Il déborde largement le cadre de la période d'été puisqu'il entre dans la réflexion sur les modalités pratiques de la RTT. En outre, ici le lien entre aménagement et réduction du temps de travail est évident. «Nous allons pouvoir profiter pleinement de notre RTT non effectuée cet été en temps réellement libre. Le reste de l'année nous sommes pénalisés(e)s dans la pratique car il nous est très difficile de quitter notre poste de travail et de «planter là» le client en lui disant: nous avons fini notre service ! alors qu'il n'y a personne pour prendre la suite. D'où un quart d'heure qui saute très souvent étant largement entamé».

## Finis les heures complémentaires à la tête du client

A Carrefour Anglet, au service des caisses, les caissières à temps partiel peuvent choisir leurs horaires complémentaires.

Finis les heures complémentaires à la tête du client, finis les heures complémentaires qu'on n'ose pas refuser pour ne pas se faire remarquer. Trois semaines à l'avance, les horaires sur la base du contrat sont portés par voie d'affichage les besoins des heures complémentaires sont affichées. Toute caissière qui peut ou qui désire en effectuer inscrit son nom face à l'horaire

réclamé. Il est entendu que les besoins en compléments affichés, sont bien des besoins prévisibles, tels que longue maladie, congés, absences syndicales et surtout les mouvements d'affluence ponctuels de la clientèle.

Cette nouvelle organisation améliore la vie de la caissière. Même si elle n'a pas choisi d'être salariée à temps partiel, elle peut au moins choisir les compléments d'heures qu'elle effectuera. Déjà une petite avancée vers l'organisation des horaires par les caissières !

### Durée du travail et création d'emplois

Certes la création d'emplois ne passe pas que par la réduction du temps de travail, mais ne négligeons pas ces effets sur l'emploi.

**La réduction du temps de travail depuis juillet 1982 a créé 100 000 emplois.**

**Les heures supplémentaires** c'est aujourd'hui: 14 millions d'heures supplémentaires ! Converties en emploi cela ferait **360 000 emplois.**

Il faut donc agir pour limiter les heures supplémentaires et les transformer par tout en repos plutôt qu'en fric.

Un bon moyen d'agir pour l'emploi.

## Geric Thionville: on aménage les horaires

Réaménager les horaires comme dans beaucoup de grandes surfaces, c'est à l'ordre du jour. La direction fait des propositions qui l'arrange, elle, bien sûr, mais pas automatiquement les salariés, en particulier les caissières.

La nouvelle section CFDT reprend la balle au bond ne laissant pas le terrain au patron. Les horaires c'est important pour l'entreprise mais ça l'est tout autant pour les salariés. deux journées de travail pour une déléguée à discuter avec les employés, et la section a présenté à la direction une contre-proposition qui celle là, a l'avantage

d'avoir été construite avec les salariés concernés. La balle est maintenant dans le camp de la direction dont on attend la réponse. Ce qui est certain c'est qu'on n'imposera pas n'importe quel horaire aux salariés du Geric car ceux-ci ont, avec l'aide du syndicat, réussi à résoudre différents problèmes, entre autres ceux posés par de multiples mêmes demandes. Tout le monde ne peut pas avoir toujours les horaires les meilleurs, où tous les mercredis par exemple, et ça c'est bien entre travailleurs et travailleuses que cela doit se régler, et c'est aussi le boulot du syndicat.



## Qu'est-ce qu'un îlot de caisses ?

Un îlot caisses est en place à Auchan Buchelay, nous avons demandé à la section syndicale de nous expliquer cette expérience d'auto organisation du travail: Un îlot c'est un groupe de caisses qui organisent leur temps de travail en fonction de leurs besoins personnels et des besoins du magasin. Chaque jour de travail est présenté sous forme de tableaux comprenant des courbes qui sont à remplir selon quadrillés. Les semaines sont modulables ex: 25 h soit + 3 h, soit - 3 h. Ces courbes sont données par les chefs de service. Les modalités de fonctionnement.

L'îlot tourne sur 3 semaines, 1 semaine d'engagement puis 2 semaines de prévisions. La semaine de prévisions s'arrête le jeudi soir, selon le règlement des groupes qui est établi au début. Chaque caissière peut travailler plus ou moins 5 h; ex: 25 h + 5 = 30 - 25 h - 5 = 20. Le cumul maximum est de plus 25 h et moins 15 h (report permet la souplesse à la journée à la semaine à l'année. Le cumul est consommable en fonction de l'activité du magasin de 1 à 6 jours ouvrables. Certaines périodes sont exclues (anniversaire, Noël, congés payés). Le volontariat est nécessaire et indispensable pour rentrer dans l'îlot. La sortie est à définir selon le règlement de chaque îlot. Pour le respect des engagements cela correspond à une absence non justifiée. L'îlot se compose d'une animatrice et d'une suppléante volontaire qui sont toutes deux désignées par le groupe.

Elles sont chargées de coordonner le groupe et la bonne marche de celui-ci. Elles sont élues pour trois mois. La suppléante devient à son tour l'animatrice, passe ces 3 mois. Elles bénéficient d'heures complémentaires pour assurer la coordination. Il est à ajouter que dans un trimestre il y a une nuitée obligatoire pour le samedi. En comparaison la personne peut aussi prendre son congé au moins une fois le samedi.

### Ce qui est positif:

- Le choix des heures au cours de journée des jours de repos et de travail. La responsabilité la modalité des horaires plus de samedi de libre, plus de liberté. Il faut avoir un esprit de groupe donc ne pas agir individuellement.

### Ce qui est négatif:

Certaines caissières ne savent pas utiliser cette méthode, retrouvent la rigidité du contrat, la différence donne des complications pour l'entente du groupe. Une expérience qui fait son chemin.

## Réorganiser le travail et les horaires, ça crée des emplois

Au COOP Champagne (secteur Troyes Entrepôt Usine de charcuterie)

1967: 36 salariés,

1982: 400 salariés,

1984: + 38 + 2 tous les 2 mois environ, depuis les 39 h, aucune heure supplémentaire n'est effectuée ou très peu.

Les 39 h ont créé 37 emplois de jeunes (18 à 25 ans). La négociation, concernant les contrats de 3 mois des jeunes où la section CFDT n'a pu rien faire pour la garantie d'emploi est quand même arrivée suite à la progression du tonnage à faire empêcher les heures supplémentaires sans toucher au contingent de 120 h, à la place 1 ou 2 jeunes sont embauchés régulièrement tous les mois.

Un autre exemple, un apprenti boucher a

permis d'obtenir une qualification supérieure au boucher professionnel étant maintenant maître d'apprentissage. Le boucher peut prendre un après-midi de congé supplémentaire puisque c'est l'apprenti qui tient le rayon. A ce jour on sait que l'apprenti restera dans la place. (peut être que cela sera renouvelé sur 3 autres magasins).

Dans l'usine, bien sûr on constate une déqualification des ouvriers professionnels, mais elle est « acceptée » car il y a des emplois de créé bien moins rémunérés certes, le travail est fait par des OS 2 ou OS 3 sur un poste donné, cela permet à l'ouvrier professionnel d'avoir une polyvalence au lieu d'un poste fixe et de toucher à tout en aspect de son métier. A suivre.

## Des souplesses plus grandes négociées

Aux Docks Français la CFDT a signé un accord d'entreprise concernant les temps partiels en leur facilitant la possibilité d'heures complémentaires sans la prévenance de 7 jours que prévoient l'accord temps partiel du commerce.

**Pourquoi et comment en sommes-nous arrivés là ?**

- Les temps partiels faisaient des heures complémentaires sans respecter le délai de prévenance. Après enquête elles nous ont affirmé préférer cette méthode ne pouvant prévoir 7 jours à l'avance leur emploi du temps, et cela leur permettrait d'avoir un complément de salaire.

- Beaucoup de temps complets effectuaient des heures supplémentaires non payées mais récupérables.

### Conséquence:

- Désorganisation du travail,
- un patron content car cela ne grossit pas les frais généraux.

L'accord signé permet d'avoir recours au temps partiels lorsqu'il y a une surcharge de travail (opérations promotionnelles, etc...) et de diminuer les heures supplémentaires faites par les temps complets ainsi de grossir le salaire des temps partiels.

### Commentaire:

Le délai de prévenance de 7 jours est une garantie nouvelle que nous avons obtenue pour que les temps partiels puissent organiser à l'avance leurs horaires, dans ce cas présent c'est vécu comme une contrainte, une raison de plus pour négocier au plus près des réalités...

SYRUS

mode d'emploi

### La micro informatique

On peut, à condition de savoir où on met les pieds, pianoter, s'initier à la micro informatique.

Ouvrez ce guide. Vous verrez: il existe de bonnes adresses pour se mettre à l'informatique à bon prix.

LA MICRO



INFORMATIQUE



## Groupe Printemps: Premier bilan obligatoire du droit d'expression

Dans le cadre des étapes fixées par la loi du 4 août 1982 pour la mise en œuvre du droit d'expression, nous en sommes actuellement à l'obligation de recueillir les avis des délégués syndicaux sur l'analyse des résultats obtenus. Cette disposition s'applique pour les entreprises employant au moins 50 salariés. Elle doit être réalisée avant le 15 octobre 1984 (initialement prévue le 4 août 1984).

Des informations commencent à remonter, telles celles relatives à l'application de l'accord signé par la CFDT et la CGC pour l'entreprise Printemps (grands magasins et holding).

Cet accord fixe une heure de réunion par trimestre pour 570 groupes de 10 personnes environ. Le taux de participation a été de 79 % pour la 1ère réunion. Ce taux a baissé au fur et à mesure des réunions et est actuellement de 55 %.

Le rapport présenté aux organisations syndicales indique que s'il y a une diminution des participants ces derniers sont plus motivés, et préfèrent limiter le nombre de thèmes à aborder pour les traiter davantage en profondeur.

### Quels sont les sujets traités:

- petits travaux ou matériels relatifs à l'hygiène, la sécurité, les conditions physiques de travail 50 %
- gros travaux (investissement) 10 %
- organisation, méthode, 25 %
- personnel, 12 %
- divers, 3 %.

Il semble qu'aucune des questions posées ne restent maintenant sans réponse même si ces dernières sont parfois négatives.

### Le point de vue des délégués CFDT

Pour la CFDT le bilan est positif.

«Assurément, toutes les demandes, toutes les revendications des salariés n'ont pas été satisfaites. Néanmoins, ici ou là, des améliorations et des changements sont intervenus. L'expression, si elle est proche de la participation, est un facteur de progrès dans les rapports humains. Ce droit nouveau a été bien accueilli dans les faits et continue à susciter beaucoup d'intérêt parmi les travailleurs».



### Bilan obligatoire du droit d'expression avant le 15 octobre 84...

#### Pourquoi une évaluation

La loi du 4 août 1982 a prévu que les entreprises de plus de 50 salariés fassent un bilan de l'expression à partir du 4 août 1984; l'échéance de remise des bilans est fixée au 15 octobre 1984. Ce bilan et les avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) devront être transmis à l'Inspecteur du travail.

#### Il constitue une opportunité pour:

- faire le point sur les actions réalisées, mesurer les changements et les effets produits, mettre en valeur les résultats.
- identifier les causes de blocage dans le dispositif et prendre des mesures pour l'améliorer.
- préparer la généralisation de l'expression dans l'entreprise, à la suite notamment de la phase d'expérimentation.

## On peut même rencontrer des syndicalistes poètes \* REVE OU UTOPIE ?

Je rêve,  
je rêve de bonheur,  
je rêve de vrais copains,  
je rêve de travail en équipe,  
je rêve de vraies équipes de travail,  
je rêve de compréhension,  
je rêve.

Je rêve de plaisir au travail,  
je rêve de travailler par plaisir pour moi et pour les autres,  
je rêve d'ordinateur qui facilite le travail de tous,  
je rêve.

Je rêve de vrais dialogues,  
je rêve de rapports vrais entre les personnes,  
plus de rapports de supérieurs à inférieurs,  
je rêve de rapports entre partenaires différents et complémentaires,  
je rêve,

Je rêve de vivre,  
je rêve, je rêve, je rêve.

Le rêveur

\* Extrait d'un bulletin de syndicat



## A travers la fédé

### En passant par la Lorraine

Syndicat de Meurthe et Moselle: on se forme !

Nancy, on a démarré en septembre sur les chapeaux de roues avec une session de formation en trois demi journées. Première étape en septembre où les onze participant(e)s dont trois femmes ont planché sur la connaissance du terrain, c'est-à-dire l'entreprise. Transformer les rapports entre les salariés, entre l'encadrement et les salariés, changer les conditions de travail, élaborer les revendications avec les travailleurs et les travailleuses, nécessite de bien connaître l'entreprise. Ne pas rester au stade du travailleur(euse) exploité(e) mais vouloir que travailleurs et travailleuses soient égaux aux producteurs qui ont à ce titre leur mot à dire sur beaucoup de choses dans l'entreprise. tel a été l'objectif de cette première demi journée.

Afin de travailler sur du concret, un questionnaire avait été envoyé au préalable aux sections pour être un peu plus au clair sur l'environnement de chacun.

De l'avis de toutes et tous, l'opération est à poursuivre. La deuxième étape se jouera le 27 novembre avec comme sujet: les objectifs de lutte syndicale: qu'est-ce qu'on veut ? Pourquoi on se bat ? Du pain sur la planche pour Michel, le responsable formation, mais également pour l'équipe d'animation qui doit avec lui, assurer la préparation.

Mais à Nancy on sait aussi lier à la fois le travail et la distraction car nous avons oublié de vous dire, la première demi jour-

née s'est terminée par «une bouffe» qui, si on s'en réfère à la série de photos exposées dans le local, n'a pas dû être triste !

Ah oui ! la troisième étape sera consacrée à l'organisation. Quelle CFDT pour être efficace aujourd'hui !

L'adaptation du syndicalisme à l'ordre du jour.



### L'avenir de la Macif intéresse la CFDT

Au stade de développement atteint par la Macif la question se pose de savoir si, après avoir décentralisé les structures techniques (centres de gestion) il est réaliste de maintenir la structure politique en un seul conseil d'administration, qui ne rencontre l'assemblée des délégués (1) qu'une fois l'an ?

Une consultation, organisée par la direction, des délégués (1) de la Macif aura lieu lors d'un congrès en juin 1985.

En vue de préparer cet important débat, le conseil d'administration a créé une commission de préparation qui comprendra: des administrateurs, des délégués (1), des directeurs, des cadres de centres et des chefs de bureaux... mais les représentants des salariés en sont exclus.

La CFDT a estimé que les salariés ne devaient pas être absents d'un tel débat qui engage l'avenir de chacun. Elle a donc obtenu que les représentants syndicaux qui siègent au CA participent à l'élaboration du projet.

Décentraliser vraiment sans pour autant faire voler en éclats l'identité et l'unité de la Macif tel est l'enjeu. Les organisations syndicales en sont les meilleurs garants. L'idée d'une fédéralisation est, de l'avis de la CFDT, compatible avec la négociation d'accords cadres applicables à l'ensemble des salariés, accords qui seraient affinités localement.

Une évolution positive de la Macif ne se fera qu'avec les salariés que la CFDT invite à s'associer au débat qui s'instaure.

(1) Représentants des sociétaires.

### Assurances Paris un congrès dans le coup

Un syndicat qui a continué de progresser dans la création de nouvelles sections pour arriver à 85 implantations. 42 sections étaient représentées par environ 85 militants (45 hommes et 35 femmes dont... 10 de la même section).

Des débats qui ont porté, entre autre, sur:

- le maintien du PA moyen;
- la réduction du temps de travail qui doit servir l'emploi;

- une durée hebdomadaire moyenne pour permettre des modulations d'horaires et aménagements du temps de travail;
- la recherche d'accords globaux - à tous les niveaux - liant salaires/temps de

travail emploi/formation.

- **le fonctionnement du syndicat et des sections:** la syndicalisation, la mixité, des coordinations spécifiques des différentes catégories: cadres, agences, etc;

- **l'informatique:** un travail régulier sur les conséquences de l'informatisation sur l'emploi;

- **la formation professionnelle:** l'enjeu pour l'avenir des salariés des assurances face à l'évolution des techniques, à la concurrence, aux futurs modes de distribution. La résolution générale (votée à 95 %) marque la volonté du syndicat à prendre en compte ces différents points.



## St Raphaël Fréjus (Var) On se développe dans l'hôtellerie

L'équipe du syndicat Commerce et Services de Toulon, aidée par les militants de l'UD ont négocié deux conventions collectives, l'une pour les salariés des hôtels et restaurants, l'autre pour ceux employés dans les campings. Dans les 2 cas, le personnel se trouve soumis à la précarité de l'emploi due à la saison et isolé dans une multitude de petits établissements, ce qui ne permet peu la syndicalisation.

Le 14 juin 1984, la CFDT signait le protocole d'accord de l'industrie hôtelière du Var qui nous donne la possibilité de désigner un **délégué syndical inter-entreprise** afin de faire connaître la convention collective et la CFDT aux salariés de cette branche. Dès le 23 juillet nous nommions Antoine Maccio qui travaille depuis 28 ans à l'hôtel l'Excelsior de St-Raphaël et qui est très connu dans le milieu des employés de l'hôtellerie de cette région. Après avoir confectionné une affiche avec les coordonnées du délégué et un tract expliquant rapidement le contenu de la convention, le rôle du délégué et l'endroit où l'on peut le joindre, une équipe CFDT organise une visite systématique des établissements (une quarantaine) le matin entre 10 h et 12 h.

Le choix de l'heure n'est pas neutre c'est le moment où l'on risque de pouvoir s'adresser directement aux employés en l'absence du patron. Lors de ces visites

nous avons systématiquement remis: l'affiche en demandant qu'elle soit apposée dans l'établissement. — Des tracts pour le personnel — Un exemplaire de la convention collective. Contrairement aux craintes que nous avions il n'y a pas eu d'incident avec les patrons des établissements. Nous avons pris la précaution d'avoir prévenu

auparavant le syndicat patronal de la démarche que nous entreprenions. Cela s'est avéré utile dans la mesure où certains patrons ont téléphoné à leur syndicat qui a pu leur confirmer les termes de la convention et notre «identité». Même si les permanences n'ont pas rencontré un grand succès du fait du peu de publicité, cette opération nous a permis de nous jeter à l'eau sans que cela engendre une noyade immédiate, et la démonstration a été faite qu'il était possible de faire connaître la CFDT dans ce secteur. Nous ne pouvons en rester là, durant l'inter-saison nous proposons d'envoyer un courrier personnalisé aux salariés HCR de la zone en utilisant le fichier des élections prud'homales.

En novembre la négociation continue, elle portera sur les classifications et les salaires.

Mais dès maintenant nous préparons la saison 1985 pour développer la CFDT parmi les salariés de l'hôtellerie du Var.

## Le prélèvement automatique vu par le syndicat des Ardennes

Au seuil d'une ère nouvelle, mutations technologiques changement d'habitude, de conditions de vie, le prélèvement automatique des cotisations y trouve sa place quand on a envie de ne plus travailler «à la plume d'oie».

**Avantages.** Le collecteur n'a plus à «taper» mensuellement les adhérents c'est un autre discours une autre approche, un autre contact. Le trésorier du syndicat ne court plus après des rentrées d'argent. C'est un meilleur suivi de ses rentrées qui s'effectuent en conséquence plus régulièrement. L'adhérent n'a pas toujours de

l'argent liquide ou son chéquier sur lui. Les accords passés entre la CFDT et certaines banques permettent d'avoir aucun frais sur le prélèvement:

- les nouveaux adhérents sont sensibles à cette méthode. L'adhérent s'il veut quitter l'organisation peut le faire à tout moment en arrêtant le prélèvement. Il y aura réfléchi et cela ne sera plus sur un «coup de tête». Dans notre syndicat le prélèvement automatique qui est institué pour tous les adhérents nous permet de continuer encore cette année la progression du nombre d'adhérents et de timbres payés.

## Objectifs plus en Lorraine

En Moselle (57), une section de vente en ameublement, Global pour ne pas la nommer, a réussi le tour de force de mettre ses 50 adhérents en prélèvement automatique et ça marche !... La preuve c'est que le trésorier de section annonce 600 timbres payés régulièrement. Qui dit mieux ?

A Jœuf (54), au Prisunic où la section existe depuis bientôt onze ans les délégués ont perçu comme un petit ras-le-bol chez les adhérents dans l'achat du timbre mensuel. Le syndicat c'est le timbre bien sûr

mais dans le genre nouveauté c'est un peu juste et puis en fait quand il n'y a pas d'action, et on ne peut pas être en grève 24 h sur 24, alors les adhérents ont l'impression de ne pas recevoir beaucoup de choses pour leur 30 ou 40 F mensuel. Face à ce climat, la section a décidé de ne pas vendre le timbre dedans.

Au Prisunic, les femmes adhérentes à la CFDT apprécient, elles n'ont plus l'impression de n'acheter qu'un timbre, mais aussi de l'information qui les concerne.

## Rentrée de cotisations 84 sonnette d'alarme

Après 9 mois de fonctionnement nous n'avons perçu 1/4 de nos prévisions soit un retard de 30 % sur l'année dernière !

A ce jour 25 syndicats n'ont réglé aucun timbre au SCPVC. Cette situation met gravement en difficulté les moyens d'action de toute la CFDT, si elle se perpétuait la fédération sera obligée de diminuer ses activités.

Pour ne pas en arriver à cette extrémité, payez régulièrement vos cotisations et versez-les au plus tôt au trésorier(è) du syndicat.



## Le travail des jeunes qu'y pouvons-nous ?

Il est inutile d'insister sur la gravité du problème du chômage des jeunes dont nous sommes tous à peu près conscients. Mais que pouvons nous y faire à notre niveau dans l'entreprise ?

Est-ce une priorité, quand on a bien du mal à maintenir l'emploi pour ceux qui sont déjà dans l'entreprise ? L'embauche des jeunes avec des contrats différents, voir inférieurs aux contrats de travail classique ne va t-elle pas constituer une menace pour les autres travailleurs, instaurer des divisions supplémentaires, permettre au patron d'utiliser une main d'œuvre à bas prix ?

Soit, mais ce constat aussi sommaire, nous dégage t-il de toutes responsabilités ?

### Après l'école, la moitié des jeunes sont au chômage

Pour plus de la moitié des jeunes la sortie de l'école débouche sur une longue période de chômage ou de petits boulots, les jeunes filles et ceux dont le diplôme ne dépasse pas le BEPC, sont particulièrement touchées. Les causes sont multiples parmi celles-ci la formation des jeunes joue un rôle important : l'ampleur de l'échec scolaire, la coupure entre école et vie sociale, et particulièrement la vie dans l'entreprise.

Alors que les offres d'emploi diminuent les exigences des employeurs en matière de niveau de formation s'accroissent. En outre, l'exigence à l'embauche d'une expérience antérieure de travail, constitue un véritable cercle vicieux puisque pour avoir du travail... il faut déjà avoir travaillé. La formation professionnelle à l'issue de la scolarité n'est pas suffisante. Elle motive peu les jeunes du fait de leur expérience de l'échec scolaire et du chômage prolongé. Plutôt que d'être stagiaire, c'est-à-dire avec un statut juridique peu valorisé et sans autonomie financière. Il préfère accéder le plus vite possible à un emploi à cause du statut financier, psychologique et social qu'il confère.



### Des nouvelles possibilités d'emploi et de formation

D'où la nécessité de sortir de l'alternative, formation d'un côté, emploi de l'autre en imaginant des solutions nouvelles combinant la formation en alternance avec un métier faisant l'objet d'un contrat de travail. Ce sont des solutions de ce type qui ont été élaborées par l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983. Certes il s'agit de contrats de travail de types particuliers avec un niveau de rémunération inférieur à celui d'un emploi normal, mais en contre partie sont offertes aux jeunes des possibilités d'emploi et de formation et donc de sortir de la situation de chômeurs ou de stagiaires pour s'insérer dans la vie professionnelle.

Comme l'a montré un sondage récent, peu de patrons sont disposés à embaucher des jeunes. L'efficacité des nouvelles mesures dépendra donc largement de notre implication dans leur mise en œuvre et cela principalement au plan des entreprises. tant qu'il est posé au plan national, le chômage des jeunes reste un phénomène abstrait. Mais même si l'on est pas concerné directement tous dans notre entourage, nous connaissons un ami, un voisin, un parent ou un collègue de travail dont la fille ou le fils est à la recherche d'un boulot. N'est-ce pas au niveau local que l'on peut le mieux agir pour trouver du travail aux jeunes que nous connaissons et prendre ainsi notre part de la lutte contre le chômage et la marginalisation sociale ?

### Des moyens dont nous devons nous saisir

• La négociation collective: la loi du 24 février 1984 sur la formation professionnelle précise que doivent être négociées au plan des branches et des entreprises les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises.

• L'accord du 26 octobre 1983 prévoit que les représentants du personnel seront consultés sur:

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes.
- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant et à l'issue de la formation.
- la progression selon laquelle sera organisée la formation, les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de stage.

En s'appuyant sur ces deux textes, il faut obtenir qu'il y ait dans l'entreprise des plans d'insertion professionnelle des jeunes comme il y a des plans de formation. L'action syndicale ne s'arrête pas à l'embauche, elle doit aussi porter les conditions de rémunération et de travail des jeunes dans l'entreprise et dans la branche, par exemple prévoir des dispositions, les rattachements aux conventions collective et accords d'entreprises.

• Le tutorat: l'article 7 de l'accord du 26.10.83 prévoit que les travaux accomplis par les jeunes pendant le séjour en entreprise, sont suivis par un tuteur (...). Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

La section syndicale a tout intérêt à se préoccuper de cette question, quelle vision aura le jeune embauché de son univers de travail: un univers hostile ? une collectivité de travail repliée sur elle-même, fermée aux apports extérieurs ? ou bien celle au contraire d'un collectif accueillant ouvert à tous, fort dans sa diversité. Qui alors, mieux qu'un adhérent CFDT peut être à même de remplir cette mission et d'aider le nouvel arrivant à mieux se situer dans son boulot et faire l'expérience concrète de l'utilité de s'organiser avec ses collègues dans le syndicat...



# A Carrefour: un rapport éloquent

Carrefour Angers, un établissement de 286 salariés dont 149 femmes. Le rapport fait au CE en application des nouvelles dispositions du code du travail est éclairant. Que ce soit la question des salaires, de la requalification, de l'emploi, de la précarité de l'emploi, du côté des femmes il y a beaucoup à faire.

regardons d'un peu plus près l'avis du CE sur ce rapport.

## Les responsabilités au féminin ça pose encore question

On constate un effectif inégal dans sa répartition catégorielle: pour un effectif composé à 52,09 % de femmes, ces dernières sont totalement absentes de l'encadrement, ne représentant que 17,64 % de la maîtrise et seulement 2,5 % des ouvriers professionnels. En revanche, si l'on retrouve dans la catégorie employé non-qualifié, un pourcentage hommes/femmes égal à la moyenne (52,94 %) les femmes forment l'écrasante majorité des employés 74,68 %.

Cette disparité évidente ne peut avoir comme seule explication une différence de formation et une certaine incompatibilité des postes d'encadrement avec une vie familiale équilibrée, mais elle semble aussi liée à des mentalités, à tous niveaux, qu'il conviendrait de faire évoluer.

## La précarité c'est plus pour elles que pour eux

Une majorité de femmes occupent les emplois les plus précaires, 86,36 % de femmes dans les plus de 20 h et 61,11 % dans les moins de 20 h. Il faut noter que ces emplois à temps partiel sont souvent les plus pénibles: travail le samedi - nocturne - heures de pointe.

**La promotion uniquement à l'ancienneté.**

S'il y a là encore égalité globale, on remarque que les deux postes offerts en

83 - de coefficient 200 - ont été offerts à des hommes. Les 14 femmes promues l'ont surtout été grâce à des avantages conventionnels (ancienneté). Il ne s'agit pas à ce titre pour nous, de véritables promotions.

### Elles partent plus vite ?

Les femmes ont été aussi touchées que les hommes, nous restons inquiets sur l'incidence de ces départs, sur les conditions de travail, et la marche de l'entreprise.

### Quelle formation ?

La formation professionnelle offerte aux femmes comme aux hommes est surtout destinée à parfaire des connaissances professionnelles, plutôt qu'à favoriser des promotions internes et d'éventuels recyclages. De plus, elle est suivie en majorité par les cadres et la maîtrise à 82 % et seulement à 32,9 % pour les autres catégories.

### La convention collective pas à jour.

Outre les qualifications (cassières - hôtesse) certains points de notre convention sont en désaccord avec la loi du 13 juillet 83, comme par exemple:

- les absences pour enfant malade,
- aménagement du temps de travail pour enfant en bas âge.

Suite à ce rapport, l'équipe syndicale CFDT d'Angers ne se contente pas d'émettre des avis, elle fait des propositions touchant au domaine de la convention collective du plan de formation, etc.

Carrefour Angers n'est pas un cas isolé. Chaque comité d'entreprise doit exiger le rapport annuel pour faire le point sur la situation des femmes dans l'entreprise.

La place des femmes à égalité dans la société passe certes par l'évolution des mentalités, mais surtout par des avancées sur des points concrets. Allons-y.

## Egalité professionnelle le rapport au CE

Art. L. 432-3-1 - Chaque année, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article 434-7, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise. Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

La rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.

En cas d'entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Article 21 non codifié loi du 13 juillet 1983. ART. 21 - Sauf stipulations plus favorables, le rapport mentionné à l'article L. 432-3-1 du code du travail sera présenté pour la première fois:

1° Au cours du premier trimestre de l'année 1984 pour les entreprises d'au moins 300 salariés;

2° Au cours de l'année 1985 pour les entreprises d'au moins cinquante salariés.



# Hôtellerie-restauration-tourisme: des propositions

Pour la CFDT, la priorité est de gagner la bataille de l'emploi par une amélioration tant quantitatif que qualitatif des emplois salariés dans l'hôtellerie-tourisme dont la formation professionnelle n'est qu'un des moyens. dans ce secteur en constante augmentation (plus 26,1 % de décembre 75 à décembre 81), nous sommes selon les dernières statistiques UNEDIC 460 000 employés non comprises les variations saisonnières pourtant très importantes dans cette branche d'activité ce qui doit amener à 600 000 personnes salariés dans l'hôtellerie-tourisme. Notre branche se caractérise par un nombre important d'emplois précaires que ce soit les travailleurs saisonniers à contrat à durée déterminée dans l'hôtellerie-tourisme ou le développement du temps partiel dans la restauration. L'absence de statut laissait ces salariés souvent jeunes ou travailleuses en but à l'arbitraire patronal et poussait ceux-ci à une marginalisation qui fait de l'hôtellerie-tourisme une profession de passage. dans l'hôtellerie-restauration l'accord de 1982 instaurant la mise en place de la CNPE et l'obligation faite à toutes les entreprises de la profession au FAFTH est pour nous une avancée sociale très importante. Cette structure qui gère paritaire la formation professionnelle est un lieu de confrontation et de réflexion de la profession, mais surtout permet aux organisations syndicales d'interpeller les Chambres patronales lors de licenciements collectifs et de faire des propositions aux responsables professionnels pour l'amélioration de l'emploi tant qualitatif que quantitatif.

### Les transformations dans la branche et leurs conséquences sur l'emploi:

Si dans les années 70 nous avons connu un développement de la partie industrielle de la branche tant au niveau hôtellerie de chaîne que de la restauration publique et collective, ce mouvement s'est amplifié avec des concentrations industrielles (création ACCOR regroupant Novotel et Borel,

etc.) gérant les diverses formes d'hôtellerie-restauration.

Dans le même temps les grands trusts du commerce (Auchan, Nouvelles Galeries, etc) investissent dans la restauration en créant leur propre filiale (FLUNCH CRC etc...) en y apportant aussi leur mode de gestion propre de la main d'œuvre qui se caractérise par un développement des emplois non qualifiés et le temps partiel. Cette révolution industrielle est possible grâce aux nouveaux moyens techniques mis au point par les trusts de l'agro-alimentaire (Fleury-Michon, Sopad, etc) mais aussi par la modification des habitudes alimentaires des consommateurs.

Dans la restauration collective nous produisons une cuisine jugée médiocre (Just Good Inoff), ni bonne par manque de produits de qualité, ni mauvaise du fait du pouvoir des consommateurs (grève de la consommation des repas). Aujourd'hui les goûts des clients ont changé, principalement chez les jeunes et nous servons de plus en plus de produits semi élaborés (poissons panés, crêpinettes etc). Cette détérioration des repas servis permet aux patrons des restaurants gérés industriellement de diminuer le nombre de professionnels et d'employer des travailleurs et des travailleuses dont le travail demande peu de qualifications pour réchauffer et distribuer les repas ainsi préparés. De plus le temps à la préparation étant diminué, le travail se situe surtout au moment des services d'où le développement spectaculaire du temps partiel dans notre profession. cette restructuration a déjà transformé la restauration publique, aujourd'hui elle touche l'hôtellerie de chaîne (IBIS fonctionne avec des restaurants mais sans cuisine !) et en partie la restauration collective. Cette transformation n'est pas sans effet sur le marché de l'hôtellerie et la restauration traditionnelle et lorsqu'on voit la bataille que se livrent les différentes entreprises de la restauration rapide (Fast Food) pour acquérir les fonds des restaurants traditionnels (la guerre du Ketchup aura-t-elle ? tout laisse penser que cette restructuration va s'accélérer. Aujourd'hui seule est épargnée la restauration et l'hôtellerie de luxe, mais les mesures fiscales sur les notes des repas d'affaires et la diminution du pouvoir

d'achat ne va-t-elle pas à terme les toucher aussi ? De même dans le tourisme commercial et social, n'allons-nous pas connaître une restructuration importante et de profondes transformations du fait de la diminution de la consommation des familles liées à la baisse de la part de leur budget réservé aux vacances et de l'absence d'un réel étalement des vacances. La bourse de l'emploi devrait permettre aussi de résoudre le problème de remplacement dans les petits établissements (repos hebdomadaires, droit syndical, absence pour formation professionnelle etc,...).

### Conclusion

Dans ce secteur en pleine mutation où se cotoie un secteur industriel et des entreprises familiales et où le personnel est mouvant du fait de l'activité saisonnière, nous devons innover en matière de formation professionnelle et d'emploi pour créer un volet social indispensable à une politique du tourisme. Aux pouvoirs publics et en premier lieu au secrétariat d'Etat d'aider à cette confrontation pour permettre un engagement des acteurs sociaux entre eux.





# Négociier est-ce se compromettre ?

Dans nos têtes de militants plusieurs conceptions de la négociation cohabitent: «accepter de négocier c'est déjà un aveu de faiblesse, car la **vérité vraie du syndicalisme** c'est qu'il nous faut arriver à imposer nos objectifs directement par l'action».

La négociation c'est le court terme, c'est le compromis, c'est la gestion au quotidien: d'ailleurs c'est bien le domaine du syndicalisme au ras des paquerettes, le long terme, la stratégie, c'est le parti politique qui peut l'impulser et doit le contrôler.

## Et si la négociation c'était autre chose ?

«La négociation implique: une autonomie des acteurs, une transformation graduelle, y compris sur les changements de pouvoir.

L'expérience récente montre bien qu'un changement de l'Etat n'a pas réglé tous les problèmes !

Nous sommes obligés de découvrir et d'accepter qu'il y a une part de responsabilité des patrons. Non pas accepter la logique du pouvoir capitaliste que nous combattons, mais reconnaître le rôle spécifique des directions d'entreprises. Donc il ne s'agit pas de gérer nous-mêmes ou de cogérer en entrant dans la logique capitaliste mais d'accepter qu'il y ait un autre pouvoir, qui n'est pas le nôtre.

La négociation n'est pas alors partage du gâteau où si le patron y gagne nous on-y perd, ou à l'inverse on ne peut gagner que si le patron perd: **on peut avoir à y gagner tous.**

La négociation implique la reconnaissance de l'adversaire: que ce pouvoir a de l'influence sur notre avenir. Nous disons

aux patrons: vous avez un pouvoir de décideur, mais notre action va être sur la façon dont va être prise la décision. La négociation porte sur la réalité des choses et pas sur les logiques. Nous ne demandons pas que le patron ait notre logique, mais notre bien commun est la réalité, et il est bien clair que si nous nous mettons d'accord sur un point précis nous n'y avons pas les mêmes intérêts. L'exemple de la RTT est claire: on a signé des accords OK, mais que vont-ils produire ? Si la mise en œuvre est faite **par les travailleurs**, ce sera bon, ils seront moteurs cela produira du positif. Si c'est la **direction** qui s'en occupe **seule** il y a de fortes chances pour que rien de positif ne soit produit mais plutôt du négatif.

On voit bien comment la négociation s'inscrit dans une dynamique de transformation sociale par les processus qu'elle enclanche tout autant que par les résultats immédiatement mesurables enregistrés.

## cfdt-magazine nouvelle formule:



*C'est décisif!*

Une nouvelle formule, plusieurs formules de diffusion adaptées à vos besoins.

Contactez CFTD-Presses :  
4, Bd de la Villette  
75955 Paris Cedex 19.  
Tél. : (1) 203.81.40.

**cfcd-magazine**  
**le mensuel pratique pour**  
**vivre avec son temps**

## SAVEZ-VOUS QUE:

### Le congé d'adoption est attribué à la mère

Un droit d'option est désormais ouvert, au père et à la mère, en cas d'accueil au foyer d'un enfant en vue de son adoption, pour le bénéfice des indemnités journalières de repos identiques aux indemnités versées en cas de maternité (loi n° 84.2 du 2.1.84). En conséquence, les trois jours du congé d'adoption seront dus à la mère si le père bénéficie des indemnités journalières de repos. Les caisses d'allocation familiales rembourseront donc les charges salariales relatives aux trois jours du congé d'adoption à l'employeur de la mère, sur justification de l'attribution des indemnités journalières de repos au père. Il est toutefois précisé que ce droit d'option est réservé aux couples légitimes puisqu'ils sont seuls habilités à accueillir des enfants en vue d'adoption.

(Circulaire n° 38.84 du 10.9.84 de la caisse nationale des allocations familiales).