

## EUROPE SOCIALE *La fédération en Italie*

COMMUNAUTE ÉCONOMIQUE EUROPEENNE	
	Millions d'habitants
Allemagne Fédérale	61.7
Berlin Ouest	9.9
Belgique	5.5
Danemark	38.8
Espagne	55.7
France	9.9
Grèce	3.6
Irlande	5.2
Italie	0.4
Luxembourg	14.5
Pays Bas	10.2
Portugal	5.8
Royaume Uni	
Total	323.8

Pays de la Communauté  
Économique (C.E.E)  

 Pays de l'Association Européenne  
de Libre Echange (A.E.L.E)



## CONVERGENCES SYNDICALES *Une volonté et des exigences*

LA PRÉCARITÉ EN QUESTIONS  
*Entretien avec M. BERTRAND*

## **LES CLASSIFS ? UN POEME !**

Un stage réunissant des militants des Chambres de métiers et des Chambres de commerce s'est déroulé courant janvier à l'Institut du travail de Sceaux.

Alliant des exposés théoriques à des exercices pratiques, la session aura facilité la connaissance réciproque de situations contractuelles qui, pour être consulaires, sont parfois éloignées.

A partir d'un même sujet, les grilles de classifications, les négociations s'appuient sur une reformulation de la structure salariale dans les Chambres de métiers, sur une refonte de la nomenclature des emplois dans les Chambres de commerce.

C'est donc à la recherche d'un cadre procédural plus que de formules toutes faites, que les militants se sont astreints.

A l'issue du stage, le bilan faisait ressortir des éléments aptes à assurer leurs analyses et leurs objectifs.

Ce que l'un d'entre eux a traduit en vers.

### **Versets méthodiques**

Pas de classification sans recherche préalable  
S'en dispenser, c'est construire sur du sable  
Nourrir ses objectifs au lait professionnel  
En cerner les évolutions, fortifier le  
prévisionnel  
Canaliser l'individu dans une grille  
fonctionnelle  
Revigoriser le poste, c'est ranimer la sentinelle  
Cent fois sur l'ouvrage, remettez le métier  
Des termes germains, rendez-nous familiers.  
Fonctions, tâches, emplois, babil iroquois  
Sans lexique adéquat  
La branche, l'entreprise, où va la préférence  
Fausse liberté sans point de résistance  
Mécanisme classant, système Parodi  
Manions les concepts avec parcimonie  
A l'aune des pesées, tel critère brut de brut  
Achoppe près du but  
S'entourer de garantie dans ce ministère  
Ne refusons pas l'appel à des experts  
La tâche pas facile s'avère attachante  
Mais organiser des classes est tâche  
enseignante  
Merci à l'ISST pour l'aide à maturation  
Et d'avoir su bonifier la vie de garnison.

## **Odette et Léna**



(de gauche à droite : Odette PREVOT - Léna LENDO)

Après 13 années d'activité au secrétariat de la Fédération, Odette PREVOT a rejoint le service documentation de la Confédération. Odette a connu toutes les années qui ont vu la FGSL devenir la Fédération des Services et, secrétaire du secteur commerce, elle était devenue, pour les nouveaux permanents, la mémoire de cette branche. Arrivant de sa Guadeloupe natale, Léna LENDO est entrée à la Fédération en janvier 1986. Tour à tour

employée au titre de TUC, de SIVP puis en contrat de qualification, Léna a appris et mis en pratique toutes les facettes du travail de secrétariat. Dotée de cette formation et d'un acquis professionnel incontestable (à la Fédération on ne chôme pas !), elle exerce à présent à la Mairie de Paris.

A Odette et Léna, toute la Fédération souhaite bonne chance !

## **Michel et Jean-Pierre**



(de gauche à droite : Jean Pierre BILLARD - Michel AUBRON)

Vous recherchez un expert du droit du travail, un orfèvre en jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, un analyste rigoureux des accords collectifs... Ne cherchez plus, il est à la Fédération. Depuis septembre 1989 Michel AUBRON anime le service juridique fédéral. Michel a débuté son activité syndicale alors qu'il travaillait dans une entreprise de fabrication d'engrais à Nantes. Secrétaire du syndicat chimie jusqu'en 1975, date à laquelle il intègre le service juridique confédéral. Particulièrement chargé de la question des prud'hommes, il aura à cœur de préconiser des réformes améliorant l'aide aux usagers des Conseils de Prud'hommes.

A ses quelques moments de liberté, Michel dévore essais et littérature. Passionné d'art, il goûte autant la peinture que la musique.

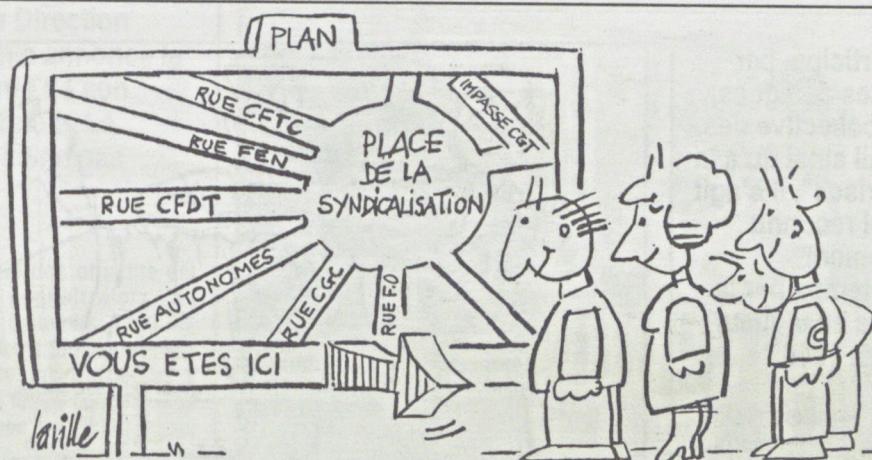
Parisien de naissance et de résidence, Jean-Pierre BILLARD n'en a pas moins passé quelques années de sa vie, de la région Rhône-Alpes. Saisonnier dans l'hôtellerie, magasinier dans une entreprise de fabrication de chauffage, chef de chantier de nettoyage, il

a ainsi circulé de la Savoie à Lyon. C'est en arrivant à la Défense en 1970 qu'il s'investit pleinement dans le syndicalisme en devenant le secrétaire de la très active Union Locale CFDT. Quatre ans à l'AFNOR, un an d'intérim chez Renault puis un poste de technicien d'édition à la SEDOC vont l'amener à prendre des responsabilités plus importantes dans le syndicalisme professionnel. Actif dans l'Inter-Thomson, il se retrouve Secrétaire du syndicat des métaux 92 Sud.

Le rachat de son entreprise et le changement de champ d'activité l'amène au secteur bureaux d'études des Services. Détaché à mi-temps de la SEDOC, il assure depuis le début de 1990, le suivi de la branche Service aux Entreprises à la Fédération.

Alliant un penchant pour le débat d'idées et un pragmatisme à toute épreuve, Jean-Pierre est un syndicaliste à l'aise dans la CFDT d'aujourd'hui, et entend mener la branche Services aux Entreprises au niveau des plus grandes.

# Convergences syndicales Une volonté, des exigences



**Que les grandes organisations syndicales de ce pays sachent, à un moment donné, se mettre d'accord sur quelques grandes revendications, voilà le genre de coup de fouet dont a besoin aujourd'hui le syndicalisme pour reconquérir quelques unes de ses lettres de noblesse.**

R econnaissions que la division syndicale est bien un des obstacles qu'il nous faut lever si nous voulons progresser dans les années qui viennent. Il nous faut donc aller de l'avant, et en ce sens, nous sommes entièrement d'accord avec Jean Kaspar pour entraîner l'organisation toute entière dans cette démarche. Ceci dit, nous ne pouvons nous lancer dans une telle opération sans réfléchir à quelques points importants qui sont à notre avis, la base de notre syndicalisme CFDT.

## Des objectifs ambitieux

D'abord et avant tout, posons nous la question du type de syndicalisme que nous voulons voir progresser en France. Depuis plus de dix ans, notre Organisation lutte, jour après jour, pour avancer vers un syndicalisme qui allie actions et propositions, un syndicalisme qui donne beaucoup plus de pouvoir aux salariés dans l'entreprise, et par ce fait même dans la société. En clair, nous ne voulons pas nous limiter à un syndicalisme uniquement défensif, nous sommes un tantinet plus ambitieux. Cette ambition-là, c'est notre spécificité CFDT.

Nous rencontrons pas mal de problèmes, c'est vrai, pour imposer ce type de syndicalisme. Mettons-nous à la place des

patrons, ils préfèrent malgré tout une bonne CGT à un syndicalisme qui veut toucher à leur pouvoir. C'est pourquoi nous ne pouvons pas prendre le risque de faiblir sur cette question, fût-ce au nom de convergences.

## Rester solidaires

Autre volet du problème: éviterons-nous de tomber dans le piège d'un syndicalisme de mandants type FO ?

Dans une période où l'individuel prend le pas sur le collectif, nous avons beaucoup de mal à éviter les dérapages corporatistes, les manques de solidarité. Serons-nous capables de tenir le cap ? Les priorités mises par beaucoup d'équipes sur un syndicalisme du "tout entreprise" par rapport à la branche ou au syndicat sont un exemple, sans parler des difficultés à faire prendre en compte la dimension précarité comme une revendication prioritaire.

Et pourtant, nous sommes dans une organisation qui fait sienne les valeurs de solidarité !

Comment ferons-nous face à ce problème lors d'actions communes ?

Comment ferons-nous pour que les voix de ceux et celles qui ont les moyens de se faire entendre n'étouffent pas celles des moins bien lotis ?

## Des adhérents

Il nous faudra également nous clarifier sur la nature et les conséquences d'un syndicalisme s'appuyant sur des adhérents ou sur des voix. A la Fédération, nous sommes pour un syndicalisme d'adhérents.

Se légitimer uniquement par rapport aux voix des élections professionnelles, c'est aller à grands pas vers la construction, à tous les

niveaux, d'une bureaucratie syndicale, qui pense et réfléchit en lieu et place des salariés. Pour nous, cette dimension du problème est fondamentale. Vérifions donc avec les organisations avec lesquelles nous pouvons agir, leurs positions sur ce sujet. Ceci est d'autant plus important et urgent à approfondir que la première action que nous leur proposons est celle de la reconnaissance du syndicalisme dans notre pays.

## Un syndicalisme indépendant

A l'aube d'une période où la construction de l'Europe sociale implique de travailler avec une majorité d'organisations syndicales de pays dirigés par des sociaux-démocrates, et que dans cette période, la social-démocratie a le vent en poupe (pays de l'Est), il nous faut réfléchir aux répercussions possibles sur notre syndicalisme et aux conditions nécessaires pour que celui-ci reste autonome par rapport aux partis.

L'expérience de la gauche au pouvoir en France nous renforce dans l'idée que les intérêts des salariés ne seront jamais mieux gérés que par les salariés eux-mêmes.

Il est indispensable que le social soit d'abord l'affaire du syndicalisme avant le politique, même si celui-ci a un certain nombre de responsabilités dans ce domaine. Toute société qui se veut démocratique a besoin de contre-pouvoirs et le syndicalisme, en est un parmi les principaux.

Nous pensons qu'il serait suicidaire de nous lancer dans une opération "convergences", sans se poser les questions déterminantes, afin que le syndicalisme que nous défendons ait un avenir dans notre pays. Réflexion indispensable pour une organisation, et dans un pays où la priorité au politique fait partie de la culture ambiante.

## PETITES ENTREPRISES

# La représentation collective des salariés

**"Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises". Il s'agit d'un principe social reconnu comme particulièrement nécessaire à notre temps par le préambule (toujours en vigueur) de la Constitution de 1946.**

D écalage important entre les réalités quotidiennes et le droit théorique proclamé solennellement, puisque la moitié des salariés du secteur privé travaillent dans un établissement de moins de cinquante salariés. De ce fait, il sont peu nombreux à bénéficier d'un délégué, c'est à dire d'une représentation collective ou syndicale. Certes, la négociation collective permet, cà et là, d'obtenir une amélioration du dispositif: commissions paritaires départementales pour l'application de l'accord sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière... Ce n'est pas négligeable. Nous ne pouvons cependant pas laisser en marge du syndicalisme près d'un salarié du secteur privé sur deux. Il convient donc de modifier la situation en sollicitant l'intervention du législateur.

### Un travail de fourmis

Pour ce faire, la CFDT estime qu'un texte n'est que le reflet d'une situation et qu'un véritable débat de société doit s'engager pour faire progresser les mentalités. Non seulement à l'échelon parlementaire: députés, sénateurs, administrations et gouvernement, mais aussi dans l'opinion, c'est à dire la presse, et avec les salariés et les chefs d'entreprise concernés. Même si la revendication de la CFDT est juste et légitime, il faudra plusieurs années pour



aboutir. Les militants ne peuvent attendre passivement une éventuelle publication au Journal Officiel pour réconcilier les salariés des petites entreprises avec le syndicalisme. Il convient d'alimenter le débat avec eux sur la nécessité de développer des relations sociales adaptées aux réalités de ces petites unités de travail.

Même si la mentalité moyenne des employeurs de PME débouche trop souvent sur une attitude d'exclusion du syndicat de l'entreprise (licenciement des meneurs) nous ne pouvons éviter la cohabitation et la discussion avec eux, non seulement pour faire triompher nos idées mais aussi pour qu'il connaissent mieux nos objectifs et nos méthodes.

### Les propositions de la CFDT

En janvier dernier, la Confédération a fait connaître à la presse les propositions de la CFDT suite aux discussions du Bureau National de l'automne. Pour en savoir plus,

vous pouvez lire Syndicalisme Hebdo du 1er février 1990. Il faut d'ores et déjà connaître les cinq points essentiels des propositions CFDT pour les entreprises de moins de 50 salariés:

- obligation légale de mise en place de la représentation interentreprise;
- base élections, professionnelle et locale;
- regroupement des missions de représentations, réclamation, gestion et de négociation dans une instance unique;
- financement patronal obligatoire et mutualisé;
- possibilité d'adaptation aux réalités professionnelles de chaque branche par la négociation.

Comme l'exercice du droit syndical dans les entreprises de plus de 50 salariés a été reconnu après un débat, et suite aux événements de 1968, la fin du siècle doit permettre la mise au point d'un dispositif pour l'exercice d'un droit syndical adapté à la réalité des petites entreprises. Cela dépend de notre capacité à critiquer la situation actuelle et à faire émerger des pistes de solutions et à les populariser.

## ACDS

# Un droit syndical original

L'ACDS est la quatrième entreprise française de sécurité mais proportionnellement son chiffre d'affaires vaut celui des "grands". Elle met l'accent sur la qualité du service, ce qui lui permet de gagner des marchés importants. C'est elle aussi qui a conclu avec les représentants du personnel un accord de promotion dans l'entreprise lié à l'expérience des salariés. Bien qu'essentiellement implantée sur l'Île de France et leader de la sécurité dans cette région, l'ACDS est aussi présente sur l'ensemble du territoire avec des activités très variées. Ainsi,

la maintenance des automates bancaires est assurée par l'ACDS. Ce travail est effectué par 200 salariés répartis dans toute la France en petites unités de 2 à 15 agents. Difficile, dans ce cadre, d'assurer l'expression et la représentation des salariés. Cette dispersion du personnel crée un manque pour l'entreprise qui perd ainsi une bonne partie des informations sur le vécu professionnel des salariés nécessaire, pour la politique commerciale de qualité que poursuit l'ACDS. En accord avec la CFDT, la direction a mis en

place un système de représentation syndicale, qui permet d'une part la reconnaissance d'un délégué syndical dans le cadre d'une unité de production de moins de 50 salariés et d'autre part, la création de comités d'établissement dotés d'attributions économiques importantes sur des sites regroupant plusieurs unités de production. Pour la CFDT, une telle organisation, permettant une réelle représentation des salariés, conduit à une plus grande implication de ceux-ci et à la prise en compte de leur expression. Cela se traduit par une meilleure qualité du service de sécurité.

# Prisunic Gien

## *Le refus de la fatalité*

Courant janvier, la Direction générale de Prisunic annonce la fermeture et la vente de son établissement giennois. Le personnel décide de ne pas baisser les bras.

Il y a six mois, la moitié des effectifs est licenciée, le magasin connaît alors des difficultés d'exploitation certaines: 1200 m<sup>2</sup> pour 17,5 postes équivalents temps complets (22 salariés sont à temps partiel et 2 bénéficient d'un contrat à temps complet). Par ailleurs, une étude réalisée par SYNDEX, au moment des licenciements, fait ressortir que le magasin dispose d'atouts non négligeables. Conjugués à une autre orientation en matière de choix, prix et qualité, cela donne des perspectives positives pour maintenir une activité commerciale sous enseigne Prisunic.

### *La pillule ne passe pas*

Hélas, au lieu de s'inspirer de l'analyse économique, la Direction n'a rien tenté pour renflouer l'établissement. L'incompétence notoire du directeur local, ajoutée à l'abandon de ses supérieurs, aiguise la révolte des salariés.

Ils n'acceptent pas de payer pour des erreurs de gestion. Plus attachés à leur magasin que les exploitants actuels, les employés multiplient les démarches pour sauvegarder les 24 emplois, essentiellement féminins. Des actions sont organisées et conduites par les déléguées CFDT.



### *Une détermination réelle*

Les déléguées n'ont pas ménagé leurs efforts et leur temps pour sensibiliser la population. Elles ont recueilli plus de 2 000 signatures sur des pétitions de soutien. Les commerçants du centre-ville, la population, les élus locaux, la chambre de commerce sont mobilisés autour d'un projet de reprise de l'activité du magasin par les salariés. Utopie diront certains ! Certes, le pari est difficile, mais tout doit être tenté pour l'emploi. Le plan social proposé par la Direction n'apporte pas de grands espoirs. Dans une ville où le taux de chômage féminin est un des plus élevés du pays, les conventions de conversion ne sont pas engageantes. Et puis sur Gien,

l'offre de stages est limitée à la sténo-dactylo. Quant aux mutations proposées en région parisienne et à Nice, elles sont boudées à l'unanimité. Malgré les facilités accordées pour le déménagement, la recherche de logement et d'emploi pour le conjoint, les candidats au déracinement ne font pas légion. C'est dur de bouger toute une famille ! Enfin, la prime de licenciement n'est pas à la hauteur de ce qu'attendent les salariés. Seule la reprise du magasin paraît répondre à leurs attentes.

Dans les jours prochains, le projet de reprise doit prendre forme et les principaux soutiens locaux doivent se déterminer clairement. Espérons un dénouement rapide et heureux.

## FORUM CE

Comme tous les deux ans, nous sommes invités à participer activement au forum CE en octobre 1990. Ce moment privilégié pour les équipes syndicales n'est intéressant que si les activités proposées, la tenue des stands, les exemples d'actions menées par les CE sont chaque fois "innovants, communicants, attractifs".

La Fédération souhaite que les équipes des services soient acteurs de ce "salon" des syndicalistes CFDT. Il n'est pas obligatoire de diriger un grand CE pour avoir des expériences originales à présenter. Le savoir-faire des élus, les pratiques nouvelles et participatives, les réalisations en matière de formation professionnelle, d'organisation du travail, d'œuvre culturelles et sociales... autant d'exemples à faire connaître.

Aussi, n'hésitez pas à contacter la Fédération pour qu'elle obtienne des organisateurs, la place qui revient aux CE des Services...

## *Un congrès en Lorraine*

Un congrès est un évènement marquant dans la vie d'un syndicat, en règle générale. Alors, quand il s'agit du premier, le hasard n'a pas sa place, son organisation doit être sans faille. Ainsi prescrit, ainsi fait, l'équipe du syndicat de Metz ne s'est pas lancée dans l'aventure sans précaution.

Une préparation calibrée (avec rapport d'activité, rapport financier et d'orientation, amendements), un déroulement millimétré (minutage des interventions, ordre du jour sans temps mort), rappelaient à certains le voyage de 88 à Strasbourg.

Ce 26 janvier 90, la trentaine de participants au congrès a ainsi modifié les statuts du syndicat, encore imprégnés de jargon prolétarien: - "l'organisation syndicale, moyen de libération de la classe ouvrière, contre l'exploitation, la domination, l'aliénation que lui fait subir la société capitaliste", a examiné à la loupe les réalisations de l'équipe sortante, a déterminé ses objectifs (améliorer l'accueil, assurer un fonctionnement collectif du syndicat, développer la syndicalisation) et élue le noyau dirigeant.

Bonne chance à la nouvelle équipe !

## Les nouvelles valeurs du chèque déjeuner

VALEUR NOMINALE DES CHEQUES DEJEUNER	CONTRIBUTION MINIMALE DE L'EMPLOYEUR			CONTRIBUTION MAXIMALE DE L'EMPLOYEUR		
	50 %	Participation du salarié	Incidences fiscales et sociales de la contribution employeur (2)	60 %	Participation du salarié	Incidences fiscales et sociales de la contribution employeur (2)
10,00	5,00	5,00	—	6,00	4,00	—
15,00	7,50	7,50	—	9,00	6,00	—
20,00	10,00	10,00	—	12,00	8,00	—
25,00	12,50	12,50	—	15,00	10,00	—
30,00	15,00	15,00	—	18,00	12,00	—
35,00	17,50	17,50	—	21,00	14,00	—
36,00	18,00	18,00	—	21,60	14,40	0,10
37,00	18,50	18,50	—	22,20	14,80	0,70
38,00	19,00	19,00	—	22,80	15,20	1,30
39,00	19,50	19,50	—	23,40	15,60	1,90
40,00	20,00	20,00	—	24,00	16,00	2,50
41,00	20,50	20,50	—	24,60	16,40	3,10
42,00	21,00	21,00	—	25,20	16,80	3,70
43,00	21,50	21,50	—	25,80	17,20	4,30

(1) Toutes les valeurs intermédiaires entre 10 F et 43 F, de 0,50 F en 0,50 F sont possibles.

Quelle que soit la valeur retenue, la contribution de l'employeur doit être comprise entre 50 % minimum et 60% maximum de la valeur du chèque déjeuner.

(2) Montant soumis aux charges sociales et fiscales pour l'employeur comme pour le salarié.

## Délégués syndicaux centraux en session

19 délégués syndicaux centraux et représentants syndicaux au CCE se sont retrouvés fin janvier en formation pendant 4 jours.

Le contenu du mandat, les fonctions à exercer, les modes de fonctionnement ont été passés au peigne fin. Nous avons consacré un long temps à l'étude d'un cas de préparation d'une négociation car 50 % de sa réussite dépend du soin que l'on apporte à cette phase. Et puis, les orientations sur la politique revendicative et sur le développement de la CFDT ne font plus,

désormais, l'ombre d'un doute. Un expert en communication écrite a apporté un peu de souffle et de technicité très appréciés par nos responsables, très souvent confrontés à l'angoisse de la feuille blanche.

Chacun est reparti en ayant ainsi fait provision de l'expérience des autres, l'échange est aussi un moyen d'acquérir de nouvelles idées ! Un petit regret: Commerce, Tourisme, Foyer hôtel, Publicité, étaient les seules branches représentées. Nous espérons la participation de toutes les autres pour notre prochaine session.

## CCN JEUX ET CASINOS

Un collectif national des jeux et casinos vient de voir le jour, à Lyon le vendredi 19 janvier. Ce fut l'occasion pour nos militants (employés de jeux mais aussi personnel d'hôtellerie, de restauration, du service d'entretien), de réfléchir à la construction de cette profession. Le premier objectif fixé par le collectif est d'intégrer dans la CCN, l'ensemble des postes de travail, alors qu'actuellement seuls les employés des jeux bénéficient de la convention.

Ensuite les militants ont décidé de participer activement, aux négociations nationales où Force Ouvrière fait, avec les employeurs, la pluie et le beau temps. L'équipe a entrepris une réflexion sur la mise en place d'une carte professionnelle permettant aux salariés d'être reconnus comme qualifiés dans la profession et ne plus devoir chaque année faire une demande d'agrément en 3 exemplaires comme l'exige la loi.

Autre sujet de réflexion: quelle évolution du métier est prévisible en fonction de l'arrivée des machines à sous dans les casinos ? Les croupiers et employés des casinos affirment d'une seule voix: "avant, on prenait l'argent aux riches, maintenant on prend l'argent aux pauvres". Cette nouvelle situation amène la délinquance dans les abords des salles de jeux. Une transformation qui ne peut nous laisser insensibles.

## INTERIM

## Négociations salariales

Sans aller jusqu'à demander une indexation des salaires des permanents sur la progression du chiffre d'affaires (+ 36,5 % en 88), la CFDT estimait que l'augmentation de 4 % des minima conventionnels n'était pas de nature à compromettre la santé florissante des entreprises de travail temporaire. D'autant plus que selon le rapport économique et l'enquête salaires, l'incidence sur la masse salariale aurait été mineure.

Après que le PROMAT et l'UNETT eurent proposé 2,5 % d'augmentation au 1er mars, la négociation aboutit à 2,5 % à compter du 1er février 1990 et 1,1 % au 1er juillet 1990.

La CFDT ne signe pas cet accord. D'abord parce que les signataires ne respectent pas l'accord du 23 janvier 1986 qui instaure le calcul binôme. Ensuite parce qu'au fil des années, la charge de travail des permanents s'est accrue. Le rapport permanent/intérimaire qui était de un permanent pour douze intérimaires, passe de un pour vingt en 1989 ! Et, enfin, parce que depuis des années, le salaire des permanents ne progresse plus.

## CCI

# Après la semaine d'action

Avec un recul de deux mois par rapport à la semaine d'actions menées par la CFDT et le syndicat autonome début décembre (voir le précédent Inform'Action) et à la négociation salariale du 8 décembre, il est possible d'essayer de faire un bilan réaliste.

### Essai de bilan

Incontestablement, le personnel des CCI a bien répondu aux consignes syndicales pour la semaine d'actions.

Environ 80 % des CCI contactées ont "fait quelque chose".

Certes, compte tenu du contexte local (climat de peur permanent, tentatives d'intimidation de la part de certains présidents, implantations syndicales inégalées, etc...), toutes les actions n'ont pas été marquantes, mais toutes ont été un geste qui a coûté un effort.

Certaines CCI ont été en mesure de réaliser des actions spectaculaires. Tel a été le cas, par exemple, de Brest, Poitiers, Bordeaux, Toulouse, Nice, Calvi, Paris.

D'autres ont réussi à faire insérer des articles dans la presse locale: Angers, Le Mans, Nancy, Le Havre, Toulouse, Bastia, Brest, Montpellier, Mulhouse, Paris ("Le Monde", "Les Echos", "Le Figaro", "Le Parisien", "Liaisons sociales")...

Certaines CCI ont adressé des pétitions au ministère de tutelle.

Dans d'autres, bien plus nombreuses, le personnel a envoyé une délégation auprès du Président, souvent avec une motion.

### Sous un angle qualitatif

Le succès des consignes pour la semaine d'actions a été d'autant plus grand que le mécontentement du personnel était latent, portant, certes, sur les salaires, mais aussi sur d'autres problèmes, en particulier sur l'absence

d'une politique du personnel, évidente dans la quasi-totalité des CCI.

Les agents des CCI qui ont fait grève et/ou qui ont manifesté, étaient heureux de le faire, de s'exprimer enfin librement, complètement, de se retrouver ensemble aussi.

La campagne de presse a particulièrement dérangé les présidents, au point que certains ont cru devoir répondre par la même voie, se justifier... et rejeter la faute de l'agitation et du mécontentement sur le politique (ministère de tutelle, des finances...).

Le Président de l'Assemblée permanente des CCI s'est même senti obligé de faire publier une longue interview dans "Le Figaro" du 13 décembre !

### Et les salaires ?

Le résultat de la négociation salariale a été, dans un premier temps, en général accueilli favorablement: une prime de 1 200 F, ça fait plaisir et ça fait du bien, surtout en décembre... Et puis, fin janvier, cette prime n'était plus qu'un souvenir, les grévistes voyaient leur salaire amputé d'une retenue.

Du coup, l'augmentation de 1,5 % ne pesait plus très lourd (120 F pour un salaire moyen). La satisfaction du personnel, là où elle existait, s'est teintée de scepticisme.

De leur côté, la CFDT et le syndicat autonome ont refusé d'attendre juin pour avoir un rendez vous sur les salaires. Ils ont conjointement proposé la réunion d'une Commission Paritaire Nationale salariale en mars, poliment refusée par leurs partenaires sociaux.

Ils vont donc user de leur droit de l'exiger. L'attitude des Présidents sera alors déterminante pour la poursuite de l'action.

## Répression à la Sonacotra

Depuis trois ans, Inform'Action fait état de la politique sociale de la SONACOTRA. Poussées à bout par un dirigeant antisocialiste, les organisations syndicales ont utilisé tous les moyens à leur disposition afin de faire entendre leurs revendications, dont la principale reste d'être reconnus, respectés en tant que militants syndicaux.

Le comité d'entreprise n'est pas resté neutre dans ce climat conflictuel.

Utilisant les médias, mais aussi des experts, le CE annonce clairement la couleur ! Le PDG de la SONACOTRA dirige seul, faisant fi des avis, des critiques, des propositions émanant de syndicalistes.

Une expertise démontre que le transfert du nettoyage à la sous-traitance est un échec.

### L'apologue de Calvet

Peu importe, l'ancien chef de cabinet de Georgina Dufoix en a connu d'autres: "ils veulent résister ? qu'ils disparaissent". Ces propos ne sont pas de lui, mais résument rapidement la réalité.

Aujourd'hui, être en responsabilité syndicale (surtout CFDT) signifie licenciement ou au minimum, mutation sans promotion.

Notre Fédération ne peut accepter que nos militants soient traités de telle sorte. A travers eux, c'est toute la CFDT qui est bafouée.

Aussi, plusieurs actions seront menées parallèlement afin d'arrêter cette pratique qui déshonneure le dirigeant d'entreprise de la SONACOTRA et l'entreprise qu'il dirige.

Une chose est sûre: la section syndicale SONACOTRA CFDT croit en son entreprise alors que le PDG ne croit qu'en lui.

Pour preuve, sa référence est, depuis l'été dernier, Jacques Calvet, le patron de choc de PSA. Sans commentaire.

## SECURITE

# Formation, compétence et salaires

Au cours des différentes commissions paritaires qui les ont réunis, les acteurs de la prévention et de la sécurité ont souvent affirmé la nécessité de donner à cette activité la place qu'elle mérite dans la société.

Ils se sont entendus pour adapter les salaires à l'image d'une profession utile, sérieuse et de qualité.

Ils ont admis également que la compétence et le savoir-faire acquis par la formation et l'expérience sont les moyens de reconnaissance professionnelle.

Début mars, syndicats d'employeurs et syndicats de salariés (en particulier la CFDT), doivent déterminer:

-le salaire minimum professionnel de base;  
-l'adaptation de la grille des salaires aux qualifications de la profession;  
-la formation initiale professionnelle.

Si la Fédération revendique le droit aux salariés de la sécurité à un minimum de salaires, quelle que soit leur situation dans l'entreprise, elle reconnaît que cela suppose de la part de ces salariés un minimum d'effort et de rigueur.

C'est pourquoi l'équipe de négociateurs militants CFDT et salariés de la sécurité est décidée à faire mettre en place, en échange de la revalorisation des salaires, un processus de formation et de pratiques qui permette à la profession d'être compétente.

## DERNIERE MINUTE Nouvelles Galeries

La "question du jour" du précédent bulletin a porté chance aux délégués CFDT des Nouvelles Galeries. Rêve prémonitoire ? Résultat de l'action menée en fin d'année par la CFDT ? Toujours est-il que le vent tourne du côté de la négociation salariale. Après des années de "galères", les employés des NG auront enfin une grille de rémunération qui décolle du SMIC. A titre d'exemple, voici l'évolution prévue pour les catégories 1 et 2:

1/1/90	4 531
1/3/90	4 555
1/4/90	5 110
1/5/90	5 161
1/10/90	5 213

Bien sur, les écarts entre catégories restent faibles, mais procérons par étape. Cette progression modeste, mais inespérée, redonne le goût de négocier.

## *La Fédération chez les Lombards*

**En octobre 89, la FILCAMS (Fédération de la distribution, de l'hôtellerie tourisme et des services, affiliée à la CGIL) de la Lombardie nous avait invités à participer au séminaire qu'elle organisait à Milan les 18 et 19 janvier 90. Placées sous l'église de la FIET dont nous sommes aussi membres, ces journées de travail ont eu pour thème "les relations industrielles dans le secteur de la distribution: une analyse comparée des expériences européennes: France, Grande Bretagne, Italie, République Fédérale d'Allemagne, Belgique."**

**E**n premier lieu cela fait toujours chaud au cœur de constater que pour nos amis italiens de la CGIL (l'équivalent de la CGT française), notre fédération est un interlocuteur privilégié. Ils connaissent bien nos faiblesses, notre peu d'adhérents, nos difficultés d'implantation et cependant, c'est avec nous qu'ils veulent échanger, ce sont nos orientations qu'ils veulent connaître. Leur choix est bien délibéré. Pour ce séminaire, en plus des responsables de l'EURO-FIET, ils avaient invité un syndicat par pays: le DGB pour l'Allemagne, les TUC anglais, le SETCA belge (tendance socialiste), la Fédération des Services CFDT pour la France.

### *Des débats très ouverts*

La participation à de telles rencontres internationales apporte une bouffée d'air et nous permet de nous situer dans le contexte européen. Nos amis de la FILCAMS représentent une force importante avec 300 000 adhérents sur l'ensemble du pays (20 000 dans la seule région de Lombardie, avec à Milan un "staff" de 35 permanents!). Leur organisation a saisi, bien avant et bien mieux que nous, l'importance du secteur des services, et elle y a mis des moyens en hommes et en femmes. Les résultats sont tangibles. Ils manifestent aussi une très grande ouverture d'esprit. Dans ces journées d'études ouvertes à une centaine de leurs cadres régionaux participaient, et sont intervenus, des représentants des deux autres organisations syndicales nationales: la CISL et l'UIL, mais aussi des universitaires, les représentants de la chambre patronale, - la Confédération du commerce qui rassemble en une seule

organisation nationale, l'ensemble des patrons du commerce -, de la chambre de commerce de Milan, - le séminaire se déroulait dans ses locaux -, des élus régionaux et municipaux, des représentants des organisations de consommateurs. Les points de vue exprimés, quelquefois avec vigueur, ont toujours été écoutés avec attention même quand ils pouvaient heurter les sensibilités, sans susciter les réactions spontanées de rejet que nous aurions chez nous.



### *L'Italie, un cas à part en Europe ?*

Le texte intégral de notre intervention est paru dans le "Courrier aux Syndicats", le canevas précis qui nous avait été proposé en a constitué la trame. Les débats ont principalement tourné autour de la structure de l'appareil commercial, les horaires d'ouverture et les horaires de travail, le service à la clientèle.

Pour les syndicalistes de la FILCAMS, unanimement soutenus par les autres intervenants de la CGIL "l'Italie est en retard pour la modernisation de son commerce: seulement 100 000 salariés travaillent dans le commerce moderne" (40 hypers sont ouverts en Italie). L'intervenant de la chambre patronale n'est pas d'accord: "il y a de l'innovation et de la professionnalisation à l'intérieur des structures actuelles, nous améliorons la qualité de nos services, le progrès n'entraîne pas nécessairement la disparition des petits". Le représentant de la chambre de commerce va dans le même sens: "il n'y a pas de modèle" "nous n'avons pas à copier systématiquement ce qui se fait ailleurs, nous avons nos traditions culturelles qui ne sont pas si mauvaises"... Il y a là un débat central, tant il est vrai que l'Italie fait figure de cas à part pour l'urbanisme commercial dans les pays développés de la CEE. A l'inverse ce qui a été dit sur la Grande Bretagne, l'Allemagne ou la Belgique est *grosso modo* ce que nous trouvons en France: poids important de la distribution concentrée, nombre d'hypers vingt fois plus important qu'en

Italie, développement des grandes surfaces spécialisées.

### *Des horaires négociés*

Le thème des horaires d'ouverture des magasins est chez eux aussi un sujet chaud. La FILCAMS estime qu'il faut faire sauter le cadre législatif actuel limitant à 47 heures par semaine l'amplitude d'ouverture des magasins. Le représentant des consommateurs énonce une règle simple: *laissons la liberté d'ouvrir à qui veut*. Il suscite la réaction immédiate du vice-président de la chambre de commerce qui dénonce la formule: quand on dit "qui veut ouvrir le peut" on désigne immédiatement le vainqueur. Panozzo, secrétaire régional de la FILCAMS, réaffirme la position de son syndicat: "la loi doit fixer un horaire maximum et un horaire minimum, ensuite c'est la place de la négociation. Nous sommes prêts à des expérimentations qui tiennent compte des spécificités territoriales, c'est stupide de vouloir imposer les mêmes règles partout". En Angleterre, en Belgique, en RFA les amplitudes d'ouvertures sont plus grandes qu'en Italie. Des dérogations existent aussi, telle en Allemagne l'ouverture des commerces le samedi après-midi jusqu'à 18 heures (au lieu de 14 heures) un samedi par mois et les quatre samedis avant Noël; et depuis le 1<sup>er</sup> octobre 89 la possibilité d'une nocturne le jeudi jusqu'à 20 h 30. Notre situation est assurément la plus "libérale". Elga Kammel, secrétaire de la FIET, rappelle à deux reprises le slogan "augmenter les heures d'ouverture des magasins, non merci!". Il n'est pas sûr qu'elle ait convaincu nos amis italiens.

### *Flexibilité des horaires individuels*

Autre point sensible, abordé sans détour: "la flexibilité individuelle n'est pas le démon" affirme un secrétaire confédéral, "elle correspond à des besoins réels différents tant des entreprises que des salariés". Panozzo avait bien précisé: "c'est à travers la négociation que nous devons obtenir des garanties en contrepartie de la flexibilité".

L'intervenant de l'UIL est un peu plus crispé "on ne peut fermer les yeux sur les réalités de la flexibilité, on doit accepter la flexibilité sur la base d'un temps plein".

Ce qui apparaît clairement c'est que, dans tous les pays, nous sommes confrontés au même problème: en Angleterre, la flexibilité est traitée par l'emploi massif des temps partiels: 43 % dans la grande distribution, dont 59 % du total des femmes qui y travaillent. Klimm, du DGB explique comment, malgré la rigidité de la législation et la puissance de son syndicat, il y a, en Allemagne, un fort développement du temps partiel avec appel par téléphone selon les besoins.

(suite page 9)

(suite de la page 8)

## La qualité des services

L'intervention du professeur Spanzi - qu'il serait intéressant d'inviter à l'un de nos débats - a été bien décapante. Le rêve de l'homme modeste, dit-il, est d'être servi. Le consommateur moderne consomme de plus en plus de services et son bien-être dépend de plus en plus de sa consommation de services. Il souhaite rencontrer des enseignants qui seraient au service de l'éducation des jeunes en collaboration avec les parents, des commerçants qui lui permettraient d'acheter ce qui correspond le mieux à ses besoins, des employés de banques qui lui proposeraient les moyens de financement les plus adaptés à ses projets... il rêve, lui aussi. Car au contraire, dit-il, "on assiste à une dégradation des services, le personnel se refuse à être au service de... Il y voit une attaque à sa dignité, c'est dégradant de servir le client". "Il y a là, ajoute-t-il, un vrai problème de professionnalisme, et pas seulement dans le commerce". Selon lui, en

Italie, la situation est tragique en ce qui concerne la formation professionnelle. Il est intéressé par les expériences françaises qui lui paraissent en avance. En Belgique, les syndicats ne sont pas du tout impliqués dans la formation professionnelle et le représentant des TUC reprend une argumentation qui ne nous dépayse pas: si les employeurs amélioraient les conditions de travail, les salaires, la question du service ne se poserait pas, le sourire de la caissière s'épanouirait spontanément. Bref, au-delà des Alpes, du Quiévrain, de la Manche ou du Rhin on voit bien que nous sommes attelés au même labour, avec des sensibilités différentes, des situations différentes.

Faut-il conclure, comme le disait Ida Régalia, de l'IRES (Institut de recherche lié à la CGIL): "l'homogénéisation est impossible, il y a en Europe une hétérogénéité très grande dans la structure de la distribution, dans les relations syndicales, dans les habitudes et la culture. Mais il y a un fil rouge: on va vers une société de plus en plus "contractuelle" et le travail lui-même est un facteur important sur la qualité de la vie sociale".

## 89 sera-t-il un cru exceptionnel ?

Le syndicalisme sait cultiver ses différences. Nous ne saurons définitivement la valeur du "cru" 89 qu'à la fin juin 90. Aujourd'hui, cependant, nous pouvons avoir de belles espérances sur le résultat - en adhérents cotisants - de 89.

A la fin janvier, nous sommes en positif, à plus 17 %. Dix-sept régions sur 21 sont en hausse, 75 syndicats sur 125 également, et d'ores et déjà, 19 syndicats ont payé plus de timbres pour 89 - alors que l'année n'est pas bouclée - que pour le total de l'année 88.

Par ailleurs, les informations qui nous parviennent font état de nombreuses créations de sections syndicales avec, bien entendu, l'apport de nouveaux adhérents.

Nous sommes persuadés de pouvoir faire encore mieux. Mieux dans l'adoption du PAC - déjà plus de la moitié des adhérents utilise ce moyen de règlement pour assurer une régularité. Mieux dans la proposition de l'adhésion aux collègues de travail. Mieux dans les services fournis aux adhérents, en premier lieu l'information sur leur profession: les actions menées, les propositions mises en avant, les progrès obtenus.

Vous recevez "Inform'action". Vous devez aussi recevoir, puisque vous êtes cotisants réguliers, le mensuel CFDT Magazine. Faites-en profiter vos voisins !

## Précariété Une loi base de contractuel

Un peu d'histoire au départ pour comprendre comment ce qui devait aboutir par une loi, passe aujourd'hui par la table des négociations avec le CNPF.

Courant 89, le gouvernement s'émeut devant la recrudescence des contrats atypiques et projette pour la fin d'année une loi limitant le recours à ces formes de contrats. Malheureusement, un peu trop soucieux à notre avis du besoin de souplesse des entreprises, il se limite à n'aborder que les cas de l'intérim et des CDD. Par ailleurs, pour des raisons liées à des différends politiques, le projet de loi, ne pouvant passer à la session parlementaire de décembre, est remis à la session de printemps 90. C'est là que le CNPF, apeuré par les dispositions du projet de loi, profite du créneau et demande une négociation dont les conclusions, si l'on arrivait à un accord, seraient reprises dans un projet de loi. Ces propositions viennent un peu tard certes, mais il est difficile de refuser, car à tout prendre, il vaut encore mieux que ce soit le syndical qui s'empare de ces questions que le politique. D'ailleurs, de façon unanime, l'ensemble des organisations a répondu positivement à "l'invitation". En ce qui nous concerne, CFDT, nous avons donné notre accord, mais sous la condition expresse d'obtenir un plus par rapport à la loi. Dans le cas contraire, nous ne signons pas et laissons agir le gouvernement qui s'est engagé publiquement. Accord ou pas avec le

CNPF, le projet de loi passera à la session de printemps.

### Le contrôle syndical

Dès l'ouverture de la première négociation, le 5 février, nous avons posé très clairement nos trois objectifs.

- s'opposer aux dérives auxquelles on assiste actuellement;
- améliorer les garanties;
- sanctionner les abus.

Par ailleurs, pour la CFDT, il n'est pas question de laisser de côté les autres formes de précarité, même si pour cela il faut ouvrir une autre négociation.

### Des moyens pour peser sur les décisions

Concernant le premier objectif, nous avons demandé que soit donnée aux CE une possibilité de droit d'alerte quand il apparaît que le recours aux contrats précaires ne se justifie plus, droit d'alerte avec réponse obligatoire de la direction.

Cette revendication nous apparaît déterminante si nous voulons donner un coup de frein à la montée en flèche de ce type de contrats; revendication également indispensable, si nous voulons nous saisir véritablement du problème sur le terrain de l'entreprise.

Rendez-vous le 1<sup>er</sup> mars. Nous aurons là une première idée de la volonté du CNPF d'aboutir à un accord. De toute façon, la CFDT restera

**INFORM' action**  
**26, rue de Montholon**  
**75439 Paris Cedex 09**

**Journal mensuel de la Fédération des Services CFDT**

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

**Abonnement 1 an : 120 F**

**Directeur de la publication**  
**Rédacteur en chef :**  
Marguerite Bertrand

CPPAP 510 D 73  
Imprimé à ID graphique.  
5, rue Mayran 75009 Paris  
Tél. 42.47.76.79

# La précarité en question

L'ouverture des négociations interprofessionnelles sur les CDD et l'intérim, la menace d'un projet de loi sur la précarité, le constat public des abus pratiqués par les entreprises en matière de contrats atypiques... autant de raisons pour évoquer avec Marguerite BERTRAND, Secrétaire générale de la Fédération, ce dossier important de la précarité.

**Inform'Action:** La Fédération est très concernée par les discussions actuelles sur les CDD et l'intérim. La précarité se limite-t-elle à ces cas ?

**Marguerite Bertrand:** Non, bien entendu ! L'intérim et le CDD ne représentent qu'une des multiples facettes de la précarité actuellement utilisée. Il faut en outre préciser que l'intérim est la forme la mieux garantie des contrats atypiques. La CFDT a obtenu que des accords apportent aux salariés des entreprises de travail temporaire des avancées sociales qui se concrétiseront bientôt en une convention collective. La précarité à combattre aujourd'hui, c'est aussi la sous-traitance avec le cortège des passations de marché, les contrats intermittents, de temps partiel imposé, certains cas de travail au noir... On peut dire que les directions ne manquent pas d'imagination en la matière, et que la "loi Seguin" du 11 août 1986 (L 212 - 4 - 8) a permis des abus supplémentaires.

**IA:** Au-delà des problèmes sociaux que rencontrent les précaires, quelles sont les raisons profondes de la mobilisation de la Fédération sur ce point ?

**M.B.:** Derrière notre approche, il faut discerner deux motivations. La première est d'ordre général. Le développement de la précarité pose un problème de société. Si nous ne sommes pas assez vigilants, nous allons tout droit à une société de type nord-américaine, avec son cortège d'exclus. Cela est dangereux. Ce libéralisme à tous crins est contraire aux options de la CFDT.

La seconde est ancrée dans l'histoire de la Fédération. Le développement de la précarité pose crûment la question de la professionnalisation des salariés des Services. Il est impensable de croire en la reconnaissance sociale des métiers exercés si ceux-ci le sont par des employés en situation continue d'instabilité. On ne peut s'investir vraiment dans son travail, s'y épanouir, que si l'on a la garantie de rester dans l'entreprise et d'avoir les moyens d'existence suffisants. De plus, il n'est pas imaginable de construire un

... ET VOUS POURREZ METTRE  
À PROFIT VOTRE TEMPS PARTIEL  
POUR CHERCHER DU TRAVAIL



PESSIN

syndicalisme de salariés dans un monde de travail peuplé d'hommes et de femmes sans identité professionnelle affirmée et déterminés à faire évoluer leur situation en même temps que l'entreprise.

**IA:** Les entreprises réclament des facilités de gestion du personnel, de la souplesse pour s'adapter au marché ou aux flux de clientèle. Les exigences de la CFDT ne vont-elles pas nuire au développement économique des secteurs concernés ?

**MB:** Nous pensons que les réels besoins de souplesse pour faire face aux demandes des clients doivent se régler par une autre gestion de l'emploi et de l'organisation du travail.

Les moyens existent, mais les directions vont au plus facile, par manque de rigueur et de courage. Cette gestion à court terme, à coup de contrats précaires, est peut-être satisfaisante du point de vue de la masse salariale et de la malléabilité des personnels. Elle porte toutefois en germe le risque de mettre en cause durablement la qualité du service que les clients attendent.

**IA:** Quelle stratégie privilégiez-vous pour obtenir des résultats probants en matière de recul de la précarité ? Le niveau d'intervention est-il la loi, l'accord interprofessionnel, la branche, l'entreprise ?

**MB:** Notre préférence va vers la conclusion d'accords de branche, puis d'accords d'entreprises. Nous pensons que ce que les partenaires sociaux ont construit les engagent plus que la loi. Pourtant, le recours au législatif est nécessaire dans la mesure où il engage les partenaires à négocier. Cette stratégie ne peut véritablement être efficace que si elle s'appuie sur une prise en compte de ces questions dans l'entreprise par les équipes syndicales. De même, il y a nécessité à ce que les sections se saisissent des accords existants et les fassent vivre.

**IA:** Comment pensez-vous créer une mobilisation des salariés et des équipes syndicales qui ne sont pas directement concernés par la précarité ?

**MB:** Notre souci est d'emmener le plus grand nombre de sections à se préoccuper de ce qui se passe dans l'établissement : être à l'écoute des salariés précaires, faire respecter loi et accords, réclamer les informations nécessaires, améliorer les dispositions conventionnelles par la conclusion d'accords d'entreprises.

Parfois les sections nous disent qu'il est difficile de prendre en charge les difficultés des précaires, car ceux-ci craignent des représailles de l'employeur. Cela est incontestable. Toutefois, en brisant le mur du secret, en intégrant les cas individuels dans une défense plus générale, en menant publiquement campagne contre les abus, il est possible d'avancer.

**IA:** La Fédération projette de tenir des Etats généraux de la précarité. Comment se dérouleront ces journées "révolutionnaires" ?

**MB:** Les 30 et 31 mai, dans le cadre de notre Conseil national fédéral, nous entendons réunir nos responsables pour travailler la question. Notre objectif est de sensibiliser les syndicats et équipes d'entreprises par une mise à plat de l'existant (la précarité : ses conséquences, ses formes...). La poursuite de ce travail sera de concrétiser des objectifs d'action et de mobilisations dans les entreprises.

Il est dans les intentions de la CFDT d'obtenir, dans le cadre de la négociation interprofessionnelle, des moyens supplémentaires pour que les SSE contrôlent véritablement la précarité, qu'elles aient un droit d'alerte et que des limitations soient fixées.

Munies de ces éléments, les équipes CFDT seront armées pour faire reculer la précarité.

## Aménagement du temps de travail

### Travail du dimanche



#### Une fin d'année désordonnée

Dans de nombreuses villes, la CFDT a été à l'initiative de demandes de négociations pour limiter les ouvertures du grand commerce et obtenir des contreparties. A part quelques cas isolés, les maires et préfets ont pris des décisions sans tenir compte de ces demandes de concertation.

Pour en juger, citons quelques cas "exemplaires" :

-A Rennes, Angers, Besançon, les Maires ont accordé toutes les demandes de dérogation, alors qu'ils étaient directement sollicités par la CFDT pour organiser des tables rondes sur le sujet.

-A Concarneau et St Lo, les préfets ont fait capoter les accords locaux en donnant aux supermarchés le droit d'ouvrir tous les dimanches matins.

-En Haute-Vienne, le Préfet a refusé de faire appliquer les termes de l'arrêté municipal. Dans le Cantal, le Préfet a réduit arbitrairement le montant des contreparties fixé par les partenaires sociaux au cours d'une réunion de

concertation.

-A Fontenay sous Bois, le Maire a "couvert" les quatre ouvertures (dont une illégale) de l'hyper Auchan.

A coté de ces bavures, il faut souligner les réussites.

A Nantes, maires, Direction du travail, syndicats et directions, ont convenu d'un accord de fermeture. A Lorient et Pontivy, un accord négocié avec la CFDT limitant les heures d'ouverture a été officialisé par les maires et appliqué correctement par les entreprises. En Moselle, un accord signé pour les 17 et 24 décembre a permis d'ouvrir pendant des horaires restreints. Des négociations chez André ou Ciseaux d'Argent ont étendu aux salariés du petit commerce des garanties plus souvent en vigueur dans les grandes entreprises.

#### La Confédération prend partie

En réponse aux organisations lors du dernier Conseil national confédéral, Alain CHUPIN a

reprécisé l'orientation de la CFDT sur le dossier du dimanche:

"Des salariés d'hypermarchés sont appelés à travailler exceptionnellement le dimanche mais combien de salariés des supers, supérettes sont concernés couramment par le travail dominical ? Combien sont obligés d'assurer des nocturnes et ceci sans aucune contrepartie ? Notre réflexion, notre action doivent donc se faire sur l'ensemble (...)

Il y a donc lieu de dire:

-La législation actuelle, désuète et mal appliquée, permet tous les abus et ne permet pas l'expression et l'intervention des salariés concernés et de leurs organisations syndicales.

-Les actions d'opposition au travail dominical dans les hypers sont insuffisantes et ne règlent pas les problèmes de fond.

-Une modification législative est indispensable et doit intervenir rapidement. Le rapport Chaigneau en est une base correcte (...)

C'est sur ces bases que notre Fédération des Services, en lien avec la Confédération, prend en charge cet important dossier.

C'est sur ces bases que des UD avec les syndicats concernés ont engagé des actions".

## G.M.F.

### Accord sur le temps de travail

Apprécié comme un des éléments de réponse à la baisse de production de l'entreprise, l'accord signé par la CFDT, CFTC et CGC autorise l'ouverture des "bureaux extérieurs" le samedi matin. L'ouverture se fera avec des salariés volontaires, dans le cadre du temps de travail hebdomadaire de 36 h.

Les heures travaillées le samedi seront au choix du salarié, soit majorées de 33 %, soit compensées par une bonification d'1/3 en repos.

Un suivi de l'application de l'accord par les signataires et les CE est prévu mensuellement pour vérifier ses implications économiques et

sociales.

L'accord est conclu à titre expérimental pour l'exercice 90.

Une enquête sera menée auprès des salariés volontaires dans le courant du dernier trimestre 90. Elle permettra aux signataires de dresser le bilan du protocole.

#### Des justifications économiques

Rendu possible par les difficultés économiques de l'entreprise, l'accord n'est pas la panacée pour les résoudre, s'il n'est pas accompagné

de mesures de relance commerciale et de réaménagement tarifaire. Au-delà des contreparties et des garanties accessibles aux salariés, les signataires se sont donné les moyens de vérifier l'impact de cette formule dérogatoire sur la production. Un accord positif donc, qui néanmoins ne fait pas l'unanimité dans la profession, en raison des risques de contagion à l'égard d'autres entreprises. Précisons tout de même que son "exportation" est liée à deux conditions impératives: une justification sérieuse sur le plan économique et social, une signature par des organisations syndicales représentatives.

### ILE-DE-FRANCE

# Créer une dynamique de développement

**Sommes-nous en passe de réussir sur la Région Ile de France ? Oui...très probablement au regard des chiffres ... et des pratiques syndicales.**

En 1990, pour la quatrième année consécutive, l'ensemble des 17 syndicats de la région va progresser en adhérents. Dès 89, nous aurons comblé les pertes pour rejoindre le niveau de 84. Le point le plus bas aura été 86. Cette année là les syndicats "parisiens", représentaient 26,72 % de l'ensemble de la Fédération. Depuis, ils ont progressé sensiblement plus que la moyenne fédérale: + 7,25 % en 87, + 10,36 % en 88, au point de représenter cette année plus de 30 % des effectifs de la Fédération.

Tous ne marchent pas du même pas. Il est remarquable toutefois qu'en 87 douze syndicats aient progressé, et onze en 88. Nous présentons aujourd'hui quelques flashes qui n'expliquent pas tout mais donnent des lignes directrices.

Dans le prochain numéro nous poursuivrons le tour d'horizon avec d'autres syndicats : Assurances-Paris, HCRT, BETOR, SSNPE.

### Les Philippines adhèrent

Vers le milieu de 89, le syndicat des employées

de maison a vu à nouveau affluer des salariées philippines, qui ont adhéré à plusieurs centaines. Par hasard pourrait-on dire. En fait non, même si leur motivation est d'abord de trouver une issue à leur situation irrégulière du point de vue administratif, c'est aussi parce que déjà en 81-82, ce syndicat, en lien étroit avec l'Union départementale de Paris, avait fourni un gros travail et que des militantes étaient restées en contact depuis 82. C'est presque "naturellement" qu'à nouveau elles se sont adressées à la CFDT qui les avait aidées efficacement.

### Compétition entre sections

La branche "Immobilier", du syndicat parisien des services, avait il y a six ou sept ans, bon nombre d'adhérents. Depuis les choses étaient un peu tombées, il faut dire que les mauvais rapports avec la Fédération n'avaient rien arrangé. Depuis six mois, ça repart bien, non seulement grâce à la tenue de permanences hebdomadaires surtout destinées aux isolés, mais aussi par l'amorce d'un travail collectif entre les sections chaque mois. Et là encore, comme par hasard, de nouvelles sections se créent dont une tout récemment de 19 adhérents (sur 20 salariés) qui sont venus à la CFDT après en avoir discuté entre eux. Et puis, c'est comme si une émulation se développait, deux ou trois sections plus anciennes se redynamisent, refont des adhérents : on informe sur les négociations

nationales, on obtient de meilleurs accords dans les entreprises, ainsi à la SAGI et la RIVP. "Comme par hasard"... certainement pas.

### A Cergy ça avance

Le syndicat commerce du Val d'Oise refait surface après une période difficile. Les problèmes rencontrés portaient essentiellement sur le fonctionnement et l'organisation. L'équipe, avec l'aide de la Fédération, a donc décidé de reprendre tout à la base (trésorerie - fichier...).

C'est ainsi que le syndicat a décidé de tout mettre en oeuvre pour développer les PAC. Le résultat est encourageant. A la fin de l'année 1989, près de 30 % des adhérents sont déjà au PAC.

Le fonctionnement du syndicat a lui aussi été amélioré. Des réunions du bureau et du conseil ont lieu désormais régulièrement. Des projets de développement sur deux magasins ont été lancés.

Si tout n'est pas encore parfait, l'équipe a la volonté non seulement de bien gérer le syndicat, mais surtout de le développer, donc de faire des adhérents.

Une évidence s'impose: quand notre activité syndicale est d'abord syndicale, c'est à dire branchée sur les sections et les sections branchées sur les salariés pour faire valoir leurs droits, les informer, les aider à s'organiser, ça vaut vraiment le coup, et la CFDT a de bons atouts dans son jeu.

# Sommaire

### Page 2

Odette et Léna - Michel et Jean Pierre - Les classifs  
Un poème

### Page 3

Question du jour : convergences syndicales

### Page 4 et 9

**A travers la Fédé :** Petites entreprises - ACDS droit syndical - Prisunic GIEN - Un congrès en Lorraine - Forum CE - Chèque déjeûner - CCN jeux et casinos - salaires Interim - DSC en session - CCI après la semaine d'actions - Répression à la SONACOTRA - Nouvelles Galeries - Salaires Sécurité - La Fédération chez les Lombards - 89 : cru exceptionnel

### Page 9 et 10

**Réduction de la précarité :** une loi à base de contractuel - La précarité en questions

### Page 11

**Aménagement du temps de travail :** GMF accord sur le temps de travail - travail du dimanche

### page 12

**Syndicalisation :** Ile de France, une dynamique de développement.  
**Editions Régionales :** Bretagne et Pays de Loire pages spéciales entre les pages 6 et 7